

l'accueil familial

en revue

N° 5
juin 1998

dossier : l'agrément

l'accueil familial

en revue

sommaire

Dossier : l'agrément	8
B. Ruhaud	<i>"agrérer les assistantes maternelles - pour quoi? comment?"</i> 10
P. Fayemendé, D. Hudrisier	<i>"agrément : une fin en soi ou le début d'une histoire"</i> 17
S. Escots	<i>"agrément et recrutement des familles d'accueil à l'ASE : un problème récurrent, indice d'un malaise?"</i> 21
J.C. Cébula	<i>"l'agrément des valeurs"</i> 27
M. Lenne	<i>"l'agrément et son renouvellement : réflexion des professionnelles concernées"</i> 30
Agenda - Informations diverses	3
Éditorial	7
Glossaire	34
Dossier juridique	37
Mythes et contes	42
Expériences	45
A l'étranger	50
Actualité	53
Abonnement	57

Revue semestrielle
Édition IPI
50 rue Samson - 75013 Paris
Tél 01 45 89 17 17
Fax 01 45 89 00 41
prix du numéro : 70 F
N° 5 - juin 1998
N° ISSN 1270.4164
Imprimerie Parenthèses (Nantes)

directeur de la publication Jean-Claude Cébula

comité de rédaction

Joëlle Berrhuel - Benoit Cambois - Serge Escots
Dominique Fua - Marie-Paule Glachant - Daniel Gorans
Catherine Horel - Michel Lacour - Geneviève Mermet
Hana Rottman - Catherine Sellenet - Pierre Verdier
Sabine de la Villehuchet

agenda - informations

colloques - journées d'étude

- Nanterre, 23-26/09/98 : **"suppléance familiale : nouvelles approches, nouvelles pratiques"**
Rens : EUSARF - 200 avenue de la République - 92001 Nanterre - tél : 01 40 97 47 41
- Paris, 1-2/10/98 : **"et toi c'est où chez toi? Parentalité, filiation et représentations sociales"**
Rens : ANPF - Oeuvre Grancher - 119 rue de Lille - 75007 Paris - tél : 01 45 55 28 10
- Colmar, 19-20-21/11/98 : **"l'art d'accompagner en placement familial"**
Rens : GRAPE - 8 rue Mayran - 75009 Paris - tél : 01 48 78 30 88
- Loctudy, 7-8/11/98 : **"un enfant naît... un professionnel se prépare"**
Rens : UFNAFAAM - Kernevez Huella - 29470 Plougastel Daoulas
- Paris, 26-27/11/98 : **"l'accueil familial des adultes"**
Rens : IFREP - BP 358 - 75626 Paris cedex 13 - tél : 01 45 89 17 17

publications

Les parents symboliques : les enfants carencés relationnels en famille d'accueil
Jean Cartry - Dunod, 1998

La nouvelle édition de cet ouvrage propose la mise en perspective d'une expérience psychopédagogique commencée il y a plus de vingt ans : accueillir et soigner, au sein de sa propre famille, des enfants carencés.

Accueil familial et gestion de l'autorité parentale

Bernard Ruhaud, L'harmattan, 1997

En accueil familial, les parents disposent de l'autorité mais n'ont pas la garde de l'enfant alors que l'assistante maternelle assure la prise en charge de l'enfant mais n'a pas l'autorité parentale. Analyse de ces dispositions et des effets du placement familial sur l'autorité parentale.

Aide sociale à l'enfance : la redoutable sollicitude

Maria Ivik - L'harmattan, 1998

Témoignage d'une assistante maternelle sur la manière dont un travail éducatif, voire thérapeutique, permet des progrès chez l'enfant accueilli.

Accompagner le placement familial

Geneviève de l'Espinay et Chantal Papalardi - éditions Chronique Sociale, 1998

Commande : Ed. Chronique Sociale - 7 rue du Plat - 69002 Lyon

A partir d'une recherche menée par une équipe de l'aide sociale à l'enfance, propositions de repères et de moyens d'action pour développer la fonction de "tiers" en placement familial.

L'agrément - Le recrutement

Bulletin semestriel de l'aide sociale à l'enfance de l'Eure-et-Loir - n° 4, 1er semestre 1998

agenda - informations

textes légaux

- Des précisions relatives à l'agrément des assistantes maternelles, et plus précisément sur la durée possible de la suspension d'agrément, sur la demande de renouvellement d'agrément, et enfin sur le nombre d'enfants accueillis.

lettre DAS/DSF 2 du 3 mars 1998, parue au bulletin officiel le 04/04/98

- Une position de principe sur l'appartenance aux témoins de Jéhovah d'un candidat à l'agrément. La décision doit reposer sur des faits et non être justifiée par la seule adhésion à un culte.

lettre DAS du 13 novembre 1997, à paraître au bulletin officiel

- Une confirmation de l'application des dispositions d'ordre public aux assistantes maternelles, qui, lorsqu'elles sont de nationalité étrangère, doivent comme tous les salariés.

lettre DAS du 13 novembre 1997, à paraître au bulletin officiel

- Des éléments sur le cumul emploi-retraite pour les familles d'accueil : fixation d'un plafond de rémunération permettant de bénéficier de la liquidation de la retraite complémentaire tout en exerçant l'activité de famille d'accueil.

lettre-circulaire ARRCO du 6 avril 1998, non publiée

- Une aide financière de 25.000 frs, sous condition de ressources, aux assistantes maternelles qui décident d'adopter l'enfant accueilli.

décision du 28 mai 1998 du Conseil Général de la Réunion

décisions de justice

- En matière de santé de l'enfant accueilli, les assistantes maternelles sont tenues à une obligation de moyens, mais en matière de surveillance et de sécurité, elles sont tenues à une obligation de résultat.

En effet, le tribunal a confirmé que "la personne qui, à titre professionnel et moyennant rémunération se voit confier des enfants en bas âge, assure une obligation contractuelle de sécurité constituant une obligation de résultat".

Cour de Cassation, première chambre civile, 18 novembre 1997

- Confirmation d'un retrait d'agrément à une assistante maternelle refusant de fêter les anniversaires et Noël en raison de convictions personnelles.

Le tribunal a en effet estimé que "le refus d'organiser la fête de Noël et les anniversaires des enfants est de nature à générer chez ces derniers une carence psychologique et affective"

Tribunal administratif de Lyon, 3 mars 1998

Cette affaire sera réexaminée par la Cour administrative d'appel

agenda – informations

l'accueil familial dans la presse

- Assistantes maternelles et convention de 1966 - projet d'annexe 11

réaction et critique de l'Association Nationale des Placements Familiaux
voir notamment les ASH, n° 2058, 13 février 1998, p. 26

réaction de la Fédération santé-sociaux de la CFDT
voir notamment TSA, n° 697, 26 juin 1998, p. 20

explications et synthèse
voir notamment TSA, n° 696, 19 juin 1998, p. 21

- Placement familial : comment travailler avec les familles

commentaires de Josiane Régi, psychologue, à l'article paru dans les ASH n° 2045
voir les ASH, n° 2054, 16 janvier 1998, p. 28

- La responsabilité des assistantes maternelles

Dossier en trois parties

voir TSA, n° 674, 16 janvier 1998, p. 11 ; n° 676, 30 janvier 1998, p. 11 ; n° 678, 13 février 1998, p. 15

- Accueil familial des personnes âgées ou handicapées

interview de Jean-Claude Cébula, directeur de l'IFREP
voir les ASH, n° 2065, 3 avril 1998, p. 23

- Décision du Tribunal administratif de Lyon - 3 mars 1998

Retrait d'agrément à une assistante maternelle refusant de fêter les anniversaires et Noël en raison de convictions personnelles.

exposé du litige et des conclusions
voir Journal du Droit des Jeunes, n° 176, juin 1998, p. 53

- Décision de la Cour de Cassation - 8 octobre 1997

Secret professionnel - Non dénonciation de sévices sur mineurs - Omission de porter secours

exposé du pourvoi et des conclusions
voir Journal du Droit des Jeunes, n° 171, janvier 1998, p. 56

éditorial

Agréer des familles d'accueil !

Agréer quoi?

Une famille imaginaire idéalisée?

La réalité actuelle de modes de vie en famille aussi diverse et variée qu'il y a de "familles"?

Une structure symbolique qui permet à chacun de se construire dans la confrontation à des images parentales?

Questions qui se posent pour tout agrément.

Agrément paradoxal car ne reconnaissant que les capacités d'une personne alors que son environnement familial devient son outil de travail.

Procédure d'agrément qui doit vérifier des capacités matérielles et humaines sans que jamais les fonctions attendues d'une famille d'accueil puissent être parfaitement spécifiées.

Agrément complexe qui permet l'exercice d'une activité plus ou moins reconnue.

Agrément qui donne seulement la possibilité aux personnes de tenter l'aventure de l'accueil...

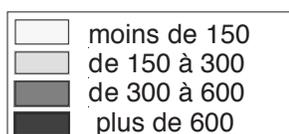
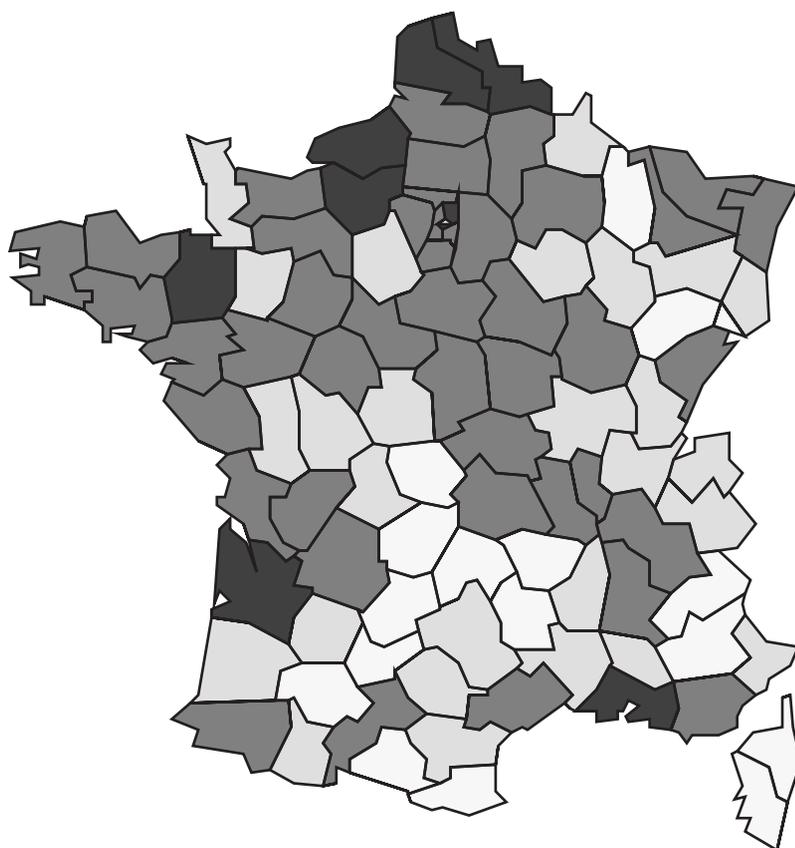
Nous agrémentons ce thème avec des illustrations de Jean-Noël Clauduraud, intervenant en PF.



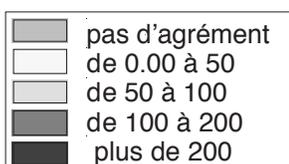
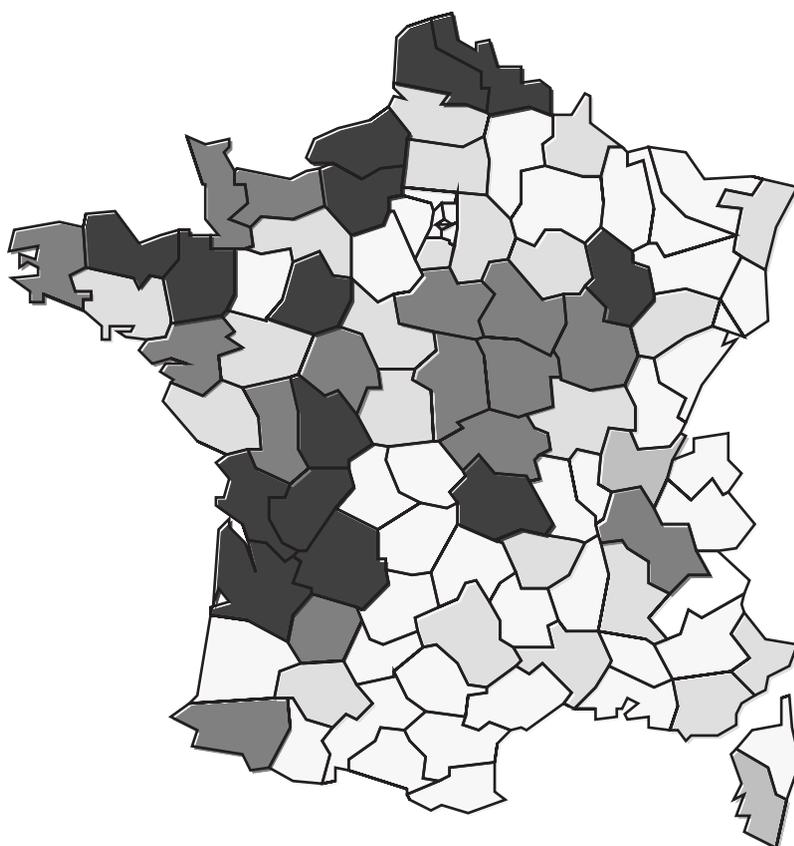
dossier

l'agrément

ACCUEIL FAMILIAL DES ENFANTS LES ASSISTANTES MATERNELLES AGRÉÉES ET TRAVAILLANT AVEC L'AIDE SOCIALE À L'ENFANCE AU 31/12/92



ACCUEIL FAMILIAL DES ADULTES LES PARTICULIERS AGRÉÉS AU 31/12/96



AGRÉER LES ASSISTANTES MATERNELLES POUR QUOI? COMMENT?

Bernard RUHAUD (conseiller socio-éducatif)
Conseil Général de la Charente-Maritime - aide sociale à l'enfance

Qu'attend-on des assistantes maternelles? Pourquoi le législateur a-t-il rédigé, en moins de 15 ans, un premier, puis un second statut? Qu'en attendent les services qui délivrent l'agrément? Qu'en attendent les employeurs?

Observons rapidement dans l'histoire les raisons pour lesquelles il a été recouru à ce que l'on appelle aujourd'hui l'accueil familial. Nous constatons que si les moyens, les conditions d'accueil et les objectifs ne sont pas comparables, les raisons, elles, n'ont pas changé.

De tout temps des enfants ont été confiés à d'autres familles. Mais il faut distinguer le placement qui relève d'un mode d'éducation ordinaire de celui qui concerne des enfants sans parents ou dont les parents sont en difficulté. Sous l'Ancien Régime, la pratique faisait que, dans toutes les couches de la société, les enfants étaient élevés par d'autres personnes que leurs parents, au moins pendant leurs premières années. Aujourd'hui, les parents qui travaillent confient leurs enfants pendant la journée à des assistantes maternelles non permanentes ou à des crèches. L'accueil familial diffère de ce type de prise en charge en ce qu'il concerne des enfants dont les parents sont inexistantes ou défaillants.

Les enfants abandonnés ou orphelins ont d'abord été accueillis dans les hospices. Leur placement dans des familles ne remonte qu'à un peu plus de deux siècles. A Paris notamment, à la veille de la Révolution, le nombre d'abandons atteignait 30% de l'ensemble des naissances. Vieillards, mendiants et enfants abandonnés étaient accueillis dans les hospices où la mortalité frappait 90 à 95% de ces derniers. C'est afin d'endiguer cette mortalité que l'hospice des enfants trouvés modifia en 1761 son règlement intérieur pour organiser l'accueil dans des familles rurales. Puis, la République fit de la prise en charge de ces enfants un devoir d'État. À la charité privée se substitua l'assistance publique. Les enfants orphelins ou abandonnés furent placés à la campagne, dans des familles rémunérées. Les autorités exercèrent un contrôle de cette activité.

Depuis, l'abandon est devenu un phénomène très limité. Les grands fléaux ont été vaincus. Des institutions modernes, disposant d'un personnel qualifié et de conditions d'accueil confortables, ont succédé aux hospices.

Pourtant, c'est toujours pour des questions de moyens et de qualité d'accueil que le métier d'assistante maternelle a été créé il y a 21 ans.

Exposant les motifs ayant présidé à la modification du statut des assistantes maternelles en 1992, Nelly Rodi, rapporteur du projet de loi en première lecture devant le Sénat, déclare : "... nous avons conscience de la nécessité d'encourager la profession d'assistante maternelle, tant pour renforcer la qualité de l'accueil des enfants que pour éviter que, faute d'un recrutement suffisant, on ne soit amené à développer les placements dans les établissements dont ni les conditions d'accueil ni le coût ne sont comparables." Telles sont les raisons pour lesquelles le législateur a créé la profession d'assistante maternelle en France, premier pays à l'avoir fait.

Au 31/12/92, un peu plus de la moitié des enfants séparés de leur famille reste accueillie en établissement malgré un coût moyen trois fois plus élevé. Ce ne sont donc pas uniquement les préoccupations budgétaires qui motivent les pouvoirs publics pour promouvoir l'accueil familial, mais aussi la qualité de l'accueil. Ils reconnaissent ainsi que, pour près de la moitié des enfants, l'accueil dans le milieu ordinaire d'une autre famille est satisfaisant, sinon préférable.

Voyons ce qu'en pensent les services chargés de l'agrément et ceux qui emploient les assistantes maternelles. Le recul de six années d'application du nouveau statut laisse apparaître des avis nuancés, sinon contraires, sur les critères d'agrément. Il n'est pas rare d'entendre qu'ils sont trop légers, qu'ainsi rédigés ils permettent d'agréer tout le monde. Chacun admet volontiers que ce qui est demandé aux assistantes maternelles est bien supérieur à ce que fixent des critères d'agrément prévus pour une éducation ordinaire.

L'activité demandée aux assistantes maternelles permanentes relève-t-elle d'une éducation ordinaire ou spécialisée? Si l'on définit la seconde comme un accompagnement nécessaire de l'enfant lorsque, pour des raisons plus ou moins graves, son éducation ne peut être assurée normalement par les personnes qui en le droit et le devoir, l'accueil familial relève de ce type d'intervention. Mais, l'instrument de travail que constitue le milieu familial de l'assistante maternelle peut-il répondre à de telles exigences?

Certains symptômes, supportables en milieu spécialisé, sont difficilement tolérables dans une famille. Pourtant, malgré ces difficultés dont l'importance échappe généralement à quiconque ne connaît pas de près cette activité, nous avons tous les jours des exemples dans lesquels le travail accompli auprès de l'enfant par des assistantes maternelles aboutit à des résultats étonnants qui n'auraient peut-être pas été atteints en établissement spécialisé.

Cette particularité de l'accueil familial est renforcée par le fait que la population d'enfants accueillis a changé. Aux pupilles, abandonnés ou orphelins, a succédé une majorité d'enfants dont les parents existent. Dans les services d'aide sociale à l'enfance, 62% des enfants confiés à des familles d'accueil font l'objet d'une mesure judiciaire, c'est à dire qu'ils ont été et sont encore en danger dans leur milieu. Tous n'en sont pas gravement perturbés, mais tous ont à faire l'expérience d'un partage entre deux types de parentalité, avec les mouvements intérieurs souvent bruyants et toujours complexes que cela provoque.

L'accueil familial ne consiste plus à élever un enfant comme si c'était le sien. L'assistante maternelle n'accueille d'ailleurs pas seulement l'enfant, elle reçoit avec lui tout une histoire familiale, et parfois les parents eux-mêmes. Les rapports directs ou indirects qu'elle entretient nécessairement avec des parents qui conservent l'autorité parentale et "en exercent tous les attributs qui ne sont pas incompatibles avec l'application de la mesure" sont toujours délicats.

Quelle que soit la position que l'on adopte sur le maintien des liens, nul ne peut ignorer combien il est difficile à celle qui entoure l'enfant d'accepter qu'il retourne régulièrement séjourner dans des conditions généralement moins bonnes. Tout cela complique sensiblement un accueil familial par des exigences dont les critères d'agrément ne sont pas le reflet.

D'autres obligations accroissent la difficulté de cette activité. Depuis 1958, l'objectif de l'assistance éducative n'est pas seulement de protéger l'enfant, mais de le faire dans la perspective d'un retour dans son milieu. Chacun sait combien l'assistante maternelle est déchirée par l'attachement nécessaire et inévitable qui s'est créé avec l'enfant. Or, l'attente du législateur est sans ambiguïté sur ce point. Les sénateurs ont tranché sur des termes qui ne sont pas anodins en rejetant un amendement qui proposait de substituer "assistant parental" à "assistante maternelle". La raison de ce choix tient notamment à ce qu'ils ont voulu éviter que l'appellation d'assistant parental soit interprétée comme un transfert de l'autorité parentale sur la famille d'accueil. Ceci indique qu'ils attendent de l'assistante maternelle qu'elle ne se substitue pas aux parents.

On retrouve ce souci dans la transformation du "placement familial" en "accueil familial". Le placement est le fait de mettre quelqu'un ou quelque chose à sa place alors que l'accueil consiste à admettre quelqu'un au sein d'un groupe, d'une famille, d'une assemblée. La nouveauté du terme indique bien qu'il s'agit d'apporter ce qui manque à l'enfant dans sa famille, c'est à dire d'y suppléer et non de s'y substituer, en attendant qu'il puisse reprendre sa place, c'est à dire de faire en sorte que ceux qui ont conservé l'autorité parentale en recouvrent le plein exercice.

Alors, la loi est-elle mal faite? En établissant des critères d'agrément aussi simples, les élus n'ont-ils pas sous-estimé, par méconnaissance, le travail réel demandé aux assistantes maternelles? N'aurait-il pas été nécessaire d'établir des critères plus exigeants? C'est un point de vue défendable. Un autre point de vue peut considérer qu'il s'agit, au contraire, de préserver la possibilité d'accueillir des enfants dans un milieu non spécialisé, pour des raisons financières mais aussi pour ne pas aggraver la marginalisation dont ils sont victimes en raison de leur histoire. Ou encore, on peut considérer qu'il serait dommageable de dénaturer, par des exigences élevées, un type d'accueil en famille ordinaire dont les résultats sont satisfaisants, sinon probants.

Quelle que soit la rigueur des critères d'agrément, auraient-ils d'ailleurs permis d'anticiper les qualités nécessaires à telle ou telle rencontre entre une famille et un enfant? Ce n'est pas certain. Aussi simples soient-ils, les critères établis par la loi de 1992 ont le mérite d'avoir fait disparaître l'usage antérieur de critères de "motivation", de "non-appropriation de l'enfant", voire de "non-attachement" dont les fondements étaient aussi douteux que l'efficacité.

Voyons enfin le problème posé par le fait que, dans la plupart des cas, le même service délivre l'agrément et emploie l'assistante maternelle. Sur 40 000 assistantes maternelles agréées à titre permanent, 36 000 sont employées par les services d'aide sociale à l'enfance. Le fait que la délivrance des agréments relève de services départementaux qui sont les plus grands employeurs d'assistantes maternelles n'entraîne-t-il pas une confusion entre agrément et emploi? Si ce qui est demandé aux assistantes maternelles est supérieur à ce que prévoient les textes, n'y a-t-il pas alors, de la part de l'employeur qui délivre l'agrément, une surenchère de critères?

On peut considérer qu'une adéquation entre critères d'agrément et critères d'emploi permet de mieux adapter l'agrément à l'emploi. Mais ce serait alors au détriment d'un statut qui n'aurait, de fait, plus de consistance.

Chacun, attaché ou travailleur social, pourrait créer un statut à sa mesure, selon sa propre conception de l'accueil familial, voire selon ses valeurs personnelles. Ainsi - cela s'est vu - untel, considérant qu'un homme est nécessaire à la maison, refuse l'agrément à une candidate dont le mari, routier, n'est présent que le week-end. Un autre, tenant à ce que chaque enfant ait sa chambre, refoule la candidate ou lui fait engager des frais importants pour un emploi hypothétique. Pour un autre, il est difficile d'exercer ce métier au-delà d'un certain âge.

Il se peut (c'est discutable) que, pour tel enfant, l'âge de l'assistante maternelle doive être pris en compte. Mais ceci ne relève pas des critères d'agrément qui ne fixent aucune condition d'âge, sinon (mais il s'agit d'un critère d'emploi) un écart minimum de dix ans entre accueilli et accueillant. Des services, craignant que les assistantes maternelles ne s'approprient les enfants, refusent l'agrément au prétexte que la candidate sera vieille quand il sera grand. Ici, n'est-ce pas le service qui s'approprie l'enfant en s'organisant d'emblée pour un placement qui dure?

Certes, on peut supposer que la présence régulière d'un mari, ou une chambre réservée à l'enfant soient utiles. Peut-on en conclure que cela est nécessaire à tous les enfants et que l'absence de ces conditions ne garantit pas la santé, la sécurité et l'épanouissement?

Ce dont il s'agit, c'est de recruter parmi les assistantes maternelles celle qui dispose des conditions qui semblent les plus propices à l'accueil de tel enfant, et non de modeler tous les agréments et toutes les assistantes maternelles sur un enfant-type qui n'existe pas.

L'alchimie des relations qui se produit lors d'un placement échappe d'ailleurs à toute prévision, si utile et sérieuse soit-elle. Certes, il est nécessaire de réfléchir, lors de la préparation du placement, au type d'assistante maternelle et de famille qui serait le mieux approprié à l'accueil de tel enfant. Mais l'avenir nous réserve souvent des surprises. Celle-ci, qui semblait correspondre aux prévisions, rencontre des difficultés ; telle autre, à laquelle nous n'aurions pas délivré l'agrément, permet à l'enfant d'évoluer de façon satisfaisante.

Tout employeur a le droit, dans la limite des règles énoncées par le code du travail, d'avoir des critères de recrutement supérieurs aux critères d'agrément.

Par exemple, prévoyant des déplacements fréquents, il peut exiger que l'assistante maternelle dispose du permis de conduire et d'un véhicule. Mais cela ne constitue pas un critère d'agrément, sauf à démontrer que la santé, la sécurité et l'épanouissement du mineur accueilli ne sont pas garantis si la candidate n'a pas le permis de conduire. Outre qu'elle empêche des candidates d'exercer cette profession, la confusion entre agrément et emploi prive les services de personnes dont rien ne dit qu'elles soient incompétentes, sinon des exigences et des à priori contraires au droit.

Certes, il reste toujours aux candidates refoulées abusivement la possibilité de saisir la commission consultative paritaire départementale, voire le tribunal administratif. Mais, même si elle est assez instruite de ces possibilités de recours, assez adroite pour faire valoir ses droits, et assez patiente pour engager ces démarches, je ne donne pas cher de l'emploi d'une assistante maternelle qui aurait imposé son agrément au principal service susceptible de l'employer !

La loi de 1992 n'a pas permis de résoudre cette difficulté. Or, cette confusion avec le recrutement constitue la principale source de problèmes et de divergences qui s'attachent à la question de l'agrément. À défaut de pouvoir confier l'agrément à des services autres que les départements-employeurs, il serait judicieux de réserver cette tâche à des personnels connaissant bien le statut et la profession, mais qui n'accompagnent pas les situations de placement.

Que resterait-il alors aux employeurs, aux équipes et aux assistantes maternelles pour mettre en adéquation des critères d'agrément très souples et les exigences de cette profession difficile? Il ne s'agit pas de coopter des personnes, mais d'accompagner des situations toutes différentes et de former des gens dont les ressources ne peuvent apparaître avant l'emploi. Une politique judicieuse, visant à utiliser des conditions familiales ordinaires comme instrument efficace pour l'accueil d'enfants en difficulté, consiste à substituer à la rigueur des sélections une formation de qualité et un accompagnement soutenu.

D'ailleurs, nous n'avons pas le choix. La réglementation ne permet pas cette orientation, elle nous oblige à l'appliquer. Encore convient-il de la respecter...

Pour terminer, examinons quelques exemples d'application des textes.

L'article 123.1 du Code de la Famille et de l'Aide Sociale stipule que "la personne qui accueille habituellement des mineurs à son domicile moyennant rémunération doit être préalablement agréée comme assistante maternelle par le président du conseil général du département où elle réside." Le second alinéa fixe les critères d'agrément qui doivent garantir la santé, la sécurité et l'épanouissement des mineurs accueillis. L'article 2 du décret du 29/09/92 relatif à l'agrément est plus précis : le candidat doit "présenter les garanties nécessaires pour accueillir des mineurs dans des conditions propres à assurer leur développement physique, intellectuel et affectif." Un examen médical est exigé qui doit vérifier la possibilité d'accueillir habituellement des mineurs. Enfin, l'état, les dimensions et l'environnement du logement doivent permettre d'assurer le bien-être physique et la sécurité du mineur en tenant compte de son âge.

Tels sont tous et les seuls critères en fonction desquels l'agrément peut être accordé ou refusé. Voyons en quoi leur interprétation pose éventuellement problème.

Selon l'article 123.1, c'est à son domicile que l'assistante maternelle exerce sa profession. Permis de conduire et moyens de transport ne sont donc pas des critères d'agrément, sauf si la personne est à ce point isolée que cela ne permet pas d'offrir les garanties prévues. L'employeur peut exiger cette condition. Dans ce cas, il est logique que cela figure au contrat de travail, et que la nature et le rythme des déplacements soient mentionnés dans le contrat d'accueil.

L'adverbe "habituellement" est précisé par l'article 123.4 qui exclut de l'obligation d'agrément un accueil prévu pendant les vacances scolaires, les congés professionnels, les loisirs. Une personne peut donc accueillir des enfants et être payée pour cela pendant les congés des enfants. Mais il est probable que cette activité soit encadrée par d'autres dispositions réglementaires.

Concernant le lien de parenté, cet article dispense de l'agrément les personnes employées par des particuliers. Les personnes employées par l'aide sociale à l'enfance ou des services privés doivent donc toujours être agréées, même pour l'accueil d'un petit-fils, d'un neveu, d'un cousin.

Une décision de justice récente illustre l'interprétation qui doit être faite des termes "moyennant rémunération". Un assistant maternel, agréé pour l'accueil de trois enfants, accueillait en plus, mais sans rémunération, en qualité de tiers digne de confiance, deux mineurs confiés par le juge des enfants. Considérant que cela n'était pas possible, le département a réduit l'agrément de trois à un.

Saisi par l'assistant maternel, le tribunal administratif lui a donné raison. Une assistante maternelle peut donc accueillir un nombre de mineurs supérieur à celui prévu dans son agrément, à condition qu'elle ne soit pas rémunérée pour ceux-ci, et sous réserve que restent garanties les conditions de santé, de sécurité et d'épanouissement.

L'exercice d'une autre profession n'est pas un obstacle à l'agrément. L'article 7 du décret du 29/10/36 permet à l'assistante maternelle d'exercer plusieurs métiers et de travailler pour plusieurs employeurs. Le décret du 14/10/94 oblige cependant l'assistante maternelle employée par l'aide sociale à l'enfance à obtenir l'accord du service, mais il s'agit aussi d'un critère d'emploi et non d'agrément. Un département qui n'accorderait l'agrément qu'à des personnes sans emploi le ferait illégalement.

Plusieurs personnes d'un même domicile peuvent être agréées, chacune pour un nombre d'enfants pouvant aller jusqu'à trois, et toujours à condition que soient respectées les garanties prévues. Il peut s'agir du conjoint, de parents ou de quiconque partage l'habitation. Le célibat, un veuvage ou un divorce ne constituent nullement des critères de refus ou de retrait d'agrément.

Des services retirent l'agrément à une assistante maternelle qui n'exerce pas. En soi, le fait de ne pas accueillir d'enfant ne justifie en rien ce retrait. Cependant, l'obligation de formation provoque ici un vide juridique. C'est l'employeur qui finance la formation. L'assistante maternelle sans emploi qui ne serait pas en mesure de présenter d'attestation de formation, lors du renouvellement d'agrément, se le verrait refuser. La question se pose surtout pour les assistantes maternelles qui sont au chômage et n'ont pas pu suivre tout ou partie de la formation dans les délais prévus. Par contre, pour les assistantes maternelles dispensées de la formation ou pour celles qui l'ont suivie, l'absence d'emploi, même volontaire, ne peut justifier le retrait ou le non-renouvellement de l'agrément.

Certains services accordent l'agrément en limitant d'autorité le nombre et l'âge des mineurs susceptibles d'être accueillis. Ils ne peuvent le faire qu'en justifiant en quoi un nombre supérieur ou un âge différent ne permettraient pas le respect des critères d'agrément.

D'autres refusent une extension d'agrément au prétexte qu'un enfant déjà accueilli a besoin de tous les soins de l'assistante maternelle. Cette restriction peut constituer un critère d'emploi (à condition que des majorations de salaire compensent éventuellement des charges de travail qui empêchent d'exercer auprès de plusieurs enfants), mais pas un motif de refus. Seuls pourraient intervenir alors des raisons liées à l'état du logement.

Parfois, il est aussi considéré que le salaire de l'assistante maternelle ne doit pas constituer le revenu principal du foyer, et l'agrément est refusé pour cette raison. Une telle attitude témoigne combien cette profession est parfois considérée comme une activité secondaire, voire subalterne. Elle n'a aucun fondement juridique.

La loi de 1992 a étendu à tout le pays la validité de l'agrément, sous réserve que l'assistante maternelle en avise le président du conseil général concerné. Certains services procèdent à une nouvelle enquête d'agrément. En soi, cela n'a rien d'anormal. Mais elle ne peut aboutir à un retrait ou à une limitation de l'agrément que si les nouvelles conditions d'habitat ne correspondent plus aux exigences prévues.

Des retraits d'agrément sont parfois entrepris lors de graves conflits opposant un service et une assistante maternelle à propos de son attitude vis à vis de l'enfant accueilli. Là encore, il faut que le service s'appuie sur des garanties devenues insuffisantes au vu des critères d'agrément et non qu'il limite ses motifs à la façon dont l'emploi est exercé. Encore doit-il s'assurer que ce n'est pas par défaut de l'accompagnement professionnel prévu à l'article 123.9 que la situation a dégénéré depuis l'agrément et l'emploi.

Un employeur peut, pour de graves motifs professionnels, considérer qu'il ne peut plus travailler avec une assistante maternelle. Un autre peut parfaitement avoir besoin de ses services.

Depuis le décret d'octobre 1994, des mesures de sanction sont applicables aux assistantes maternelles employées par l'aide sociale à l'enfance. Il y est rarement fait recours pour justifier une suppression d'emploi, voire d'agrément. Aucune jurisprudence n'a encore permis de vérifier la légalité de cette attitude. Elle présente d'ailleurs de graves inconvénients. D'abord, la raison n'est pas caractérisée, parfois elle n'est même pas dite. Ensuite, l'assistante maternelle est privée des moyens de défense prévus en cas de sanction. Enfin, cela jette le trouble parmi les assistantes maternelles employées par le service qui peuvent craindre une même conséquence si elles ont avec lui quelque divergence somme toute normale. Elles ne peuvent alors plus travailler en confiance avec les équipes.

Nous avons vu plus haut les questions d'âge et de disposition des locaux. J'ajoute que les textes ne mentionnant pas d'âge minimum ou maximum, c'est à tort qu'il est parfois procédé au refus ou au retrait de l'agrément d'une personne qui est à la retraite. Elle peut d'ailleurs, et c'est particulier à cette profession, cumuler emploi d'assistante maternelle et indemnités de retraite.

Nous ne pouvons énumérer ici toutes les situations possibles. Les termes de la loi, aussi précis soient-ils, ne peuvent prévoir tous les effets de son application. Or, les notions de santé, de sécurité et d'épanouissement qui servent de critères à l'agrément sont très larges.

Il me semble qu'il faut les interpréter en référence à une situation éducative en famille ordinaire, c'est à dire qu'ils sont à peu près applicables à tout le monde. Une fois de plus, c'est la qualité des formations et de l'accompagnement qui doit permettre de faire en sorte que les personnes agréées offrent les qualités et attitudes requises.

Dans tous les cas, un refus ou un retrait d'agrément doivent être dûment motivés. C'est à dire que l'administration doit les justifier par écrit, par lettre recommandée avec avis de réception, et selon des termes qui mentionnent en quoi la situation ne répond pas ou plus aux critères prévus par les textes, et seulement ceux-là.



AGRÉMENT : **UNE FIN EN SOI OU LE DÉBUT D'UNE HISTOIRE**

Pierre FAYEMENDIÉ (médecin, chef de service)
Dominique HUDRISIER (assistante sociale)
Conseil Général de la Dordogne - service de l'accueil familial

Dans le cadre de l'accueil à domicile d'adultes, la loi n° 89-475 du 10 juillet 1989 fixe les grandes lignes de l'agrément que l'on peut regrouper ainsi :

- le statut des personnes accueillies et leur nombre constituent le fondement de la notification d'agrément.
- certaines conditions d'accueil sont très précises qui portent sur les conditions minimales de logement et sur la nécessité de la continuité de l'accueil.
- la santé, la sécurité, le bien-être des personnes accueillies représentent davantage les buts à atteindre que des éléments objectifs.
- les moyens d'évaluation reposent sur le contrôle des accueillants d'une part, et sur le suivi social et médico-social des accueillis d'autre part.

Il appartient au Président du Conseil Général, chargé de l'instruction des demandes, d'affiner ses propres critères d'agrément, de définir les conditions d'accueil qu'il juge satisfaisantes et de concevoir les modalités de l'instruction de la demande d'agrément.

Les critères d'agrément

- Les points relatifs à la conformité et au confort du logement, à la connaissance des personnes âgées et des adultes handicapés, ainsi que la disponibilité de l'accueillant sont montrés et démontrés par les candidats à l'agrément eux-mêmes. Ils peuvent être parlés, c'est à dire que les candidats se mettent facilement en valeur lorsqu'ils abordent ces thèmes en témoignant tout simplement de leur vécu et de leurs expériences personnelles.
- De leur côté, les aspects concernant les qualités relationnelles et l'équilibre familial sont évalués par l'enquêteur et plus difficilement parlés. L'observation du fonctionnement d'une famille est toujours subjective. Si ce n'est le cas flagrant d'incompatibilité avec l'accueil d'une personne âgée ou handicapée, il est plus difficile d'établir un dialogue à ce sujet.

- Enfin, les notions de conception de l'accueil et de partage de la vie familiale, la question des formules de remplacement en cas d'absence, ainsi que celle du suivi par les travailleurs médico-sociaux ou d'autres personnels, s'ils sont évoqués dans le cadre des entretiens, ne peuvent guère être évalués qu'à posteriori. Ainsi, on note quelquefois des écarts entre la réalité et ce qui était annoncé. Les candidats sont pleins de bonnes intentions et adhèrent la plupart du temps à ce que l'on attend d'eux. Ceux avec qui un réel climat de confiance s'installe nous laisseront voir ce qu'il en est réellement de l'accueil dans sa pratique quotidienne. C'est la base du travail, et il inutile de rigidifier les informations échangées au départ.

Les conditions d'accueil

Une famille d'accueil peut respecter la loi sans pour autant offrir un lieu de vie satisfaisant. Ces conditions d'accueil devraient être, "tout simplement", familiales, mais on observe que la recherche de la professionnalisation peut aussi éloigner les familles des caractéristiques qui leur sont propres, notamment : cohabitation des générations, relations interpersonnelles, intégration au groupe familial, familiarité des lieux.

Les familles d'accueil peuvent développer des aspects de l'accueil qui les rapprochent d'autres professionnels :

- hôtesse ou directrice d'établissement, il s'agit de celles qui insistent sur le confort matériel au détriment de la qualité relationnelle ou de l'ambiance familiale,
- aides-soignantes ou infirmières, il s'agit de celles qui valorisent la partie soins, peuvent proposer des chambres systématiquement médicalisées ou se spécialisent dans l'accueil des plus dépendants. Dans ces situations, il peut y avoir un risque d'actes détournés.

L'agrément prévu par la loi concerne bien l'accueil à domicile mais il ne précise rien en ce qui concerne les notions ci-dessus énumérées ; pour preuve, l'hésitation de certains départements à le classer dans le maintien à domicile.

C'est là que la politique départementale trouve toute sa place, c'est à dire qu'elle peut se prononcer sur sa propre conception de l'accueil afin de proposer de véritables alternatives à l'hébergement institutionnel et de situer l'accueil à domicile dans celles-ci.

Les modalités de l'instruction

Le déroulement de l'enquête s'organise en deux parties :

- l'une consiste en une information sur le statut de accueillants, la législation de l'accueil à domicile, et les attentes du service,
- l'autre constitue une évaluation des capacités personnelles du candidat, des éléments de la situation familiale...

Seuls les deux premiers points de la première partie sont bien "vécus". Tout le reste constitue une intrusion. C'est pourquoi "l'enquêteur" doit se débattre avec les "bonnes" réponses données, les réponses "souhaitées", et les "mauvaises" réponses.

Exemple : la candidate peut affirmer que toute la famille est motivée alors même que ses enfants se manifestent peu et que le conjoint est en déplacement la semaine. Ou, les personnes n'envisagent pas de laisser leurs accueillis seuls sans penser que certains le peuvent et que d'autres ne pourront par contre jamais les suivre à l'extérieur.

Le climat de confiance recherché permettrait d'éliminer les réponses stéréotypées, mais il est faussé par la situation "d'examen". C'est pourquoi l'objet "non dit" de l'enquête est bien d'apprécier les relations que la personne peut, ou ne peut pas, entretenir avec le service en charge de l'accueil à domicile. Ceci s'avère d'autant plus vrai lorsque les critères d'agrément n'ont pas été fixés formellement ou lorsqu'ils ne sont pas énoncés clairement. Mais le peuvent-ils lorsque, en matière d'accueil familial, le critère d'adéquation entre la personne accueillie et le milieu familial est finalement le plus important?

En effet "miroir", ce qui interroge le plus les candidats, n'est-il pas :

- qui conduit l'enquête?
- quelle est la nature des renseignements demandés?
- quelles sont les relations qui se nouent?
- l'agrément n'est-il pas donné "à la tête du client"?

Autrement dit, le candidat qui a bien reçu l'enquêteur et a montré ce qu'il y a de mieux en lui ne peut pas penser qu'il ne sera pas agréé.

Les implications de la décision d'agrément

L'enquête terminée, il s'agit de notifier la décision d'agrément. Cette décision, qui n'est en fait qu'une autorisation d'accueillir, a plusieurs conséquences, les unes positives, les autres fâcheuses.

Du côté des accueillants

- L'agrément, sollicité parfois en terme "d'agrégation", est vécu par les candidats comme une véritable reconnaissance de leur valeur personnelle, de leur réussite à un "examen", comme l'acquisition ou la reconquête d'un statut social enviable.

- Contrairement aux services qui en sont responsables, les personnes agréées font souvent de leur famille le modèle des familles d'accueil. C'est pourquoi elles sont extrêmement sévères avec les autres, mais c'est aussi parce qu'une fois agréées les autres deviennent des concurrentes sur le "marché" de l'accueil. De plus, à partir du moment où leur famille a été reconnue "bonne", a été "labélisée", la moindre observation est incomprise, jugée inconvenante. Des échanges avec les services, les personnes agréées retiennent ce qui leur est favorable, et oublient ce qui les dérange. Le travail nécessaire de prise de distance et d'approfondissement des connaissances devient très difficile.

- Même lorsqu'une bonne relation est établie au cours de l'enquête, des comportements excessifs sont observés : certaines personnes agréées pensent qu'elles ne peuvent rien faire sans notre avis, d'autres pensent qu'elles peuvent tout se permettre sous notre couvert. Exemples : "dois-je faire hospitaliser la personne?", "quand dois-je en parler à la famille?", ou au contraire "je décide de prendre une personne en plus, le travailleur médico-social sera forcément d'accord".

- Enfin, obtenir l'agrément, c'est souvent obtenir du travail et des ressources. Ne pas trouver immédiatement des personnes à accueillir est excessivement mal vécu.

L'intervention des services, si elle est plus que justifiée par le souci de veiller à la préparation des "placements" et à leur adéquation, ne fait que renforcer un sentiment d'inégalité entre les personnes agréées.

Du côté des services

Au fur et à mesure des enquêtes, et de l'expérience vécue de l'enquête d'agrément, un service construit ses critères, en découvre de nouveaux : il teste sa propre logique.

L'arrivée de nouveaux personnels modifie la perception des choses. Ceux-ci jugent en quelque sorte le travail effectué par les autres ; ils ont une vision à distance. Ils apportent leurs propres critères d'évaluation et leur conception de la famille, qui plus est lorsqu'ils ont des qualifications différentes. Exemple : lorsqu'une infirmière remplace une assistante sociale, l'échelle des valeurs est différente, notamment en ce qui concerne l'hygiène ou le soin.

Il s'en suit un questionnement sur le nombre de personnes intervenant auprès de chaque candidat autant que sur leur qualification professionnelle, et également sur l'opportunité ou non d'affecter les mêmes personnes à l'enquête d'agrément, au suivi et au contrôle.

- sur le nombre : interventions à deux dans les cas difficiles, et si possible, deux personnes ayant des qualifications différentes.

- sur la qualification : le tandem médico-social est particulièrement adapté même si les points de vue divergent souvent. L'évaluation psychologique va pouvoir être introduite du fait de l'intervention de psychologues dans le processus de "sensibilisation" des candidates à l'agrément.

- sur les différents mandats : intervention du chef de service lorsque la notion de contrôle est prépondérante ; limite de l'action du service signifiée à la Direction en vue de mobiliser les services chargés du contentieux de l'action administrative.

Au-delà de ces orientations, l'intérêt de séparer suivi et contrôle au niveau des intervenants est reconnu, tout en ayant conscience que le contrôle existe au moment du suivi.

Il existe, de plus, un important écart entre le pouvoir, parfois exorbitant, donné à une seule personne (même via une commission et la signature du Président du Conseil Général ou du chef de service) de délivrer un agrément, et celui, extrêmement limité, donné à l'administration toute entière de le retirer.

N'y a-t-il pas possibilité d'abus de pouvoir de la part de la personne qui défend une candidature et d'abus de pouvoir de la personne agréée qui utilise la "procédure" pour conserver un agrément contesté? C'est pourquoi la rédaction de la notification d'agrément doit être significative du caractère "révisable" de la décision et de l'engagement pris de part et d'autre de respecter un code de conduite.

En conclusion, on peut souhaiter que l'agrément soit le point de départ d'une collaboration fructueuse entre les acteurs de l'accueil à domicile, en vue d'offrir des accueils de qualité. Comme le dit, elle-même, une accueillante de personne âgée : "cette activité est d'autant plus satisfaisante qu'elle débouche sur une large ouverture vers les autres, sur la transmission de son expérience et sur un rôle social au sein de sa commune".

AGRÉMENT ET RECRUTEMENT DES FAMILLES D'ACCUEIL À L'AIDE SOCIALE À L'ENFANCE : UN PROBLÈME RÉCURRENT, INDICE D'UN MALAISE?

Serge ESCOTS (psychothérapeute, formateur)
centre de consultation ADEISS, Toulouse

À l'évidence nul n'est tenu?

Pourquoi la question des procédures d'agrément et de recrutement des assistantes maternelles n'arrive-t-elle pas à se régler une fois pour toutes? Pourquoi, de façon cyclique, certains départements remettent-ils en cause la distinction de ces deux procédures, si ce n'est sur la forme - maintenant un recrutement purement formel - tout du moins sur le fond? Pourquoi d'autres persistent-ils à ne pas distinguer le temps de l'agrément et celui du recrutement? Pourquoi un telle évidence ne l'est-elle pas? Faisons l'hypothèse que d'autres évidences toutes aussi... évidentes existent, et qu'à la logique qui conduit à cette distinction s'oppose une autre logique.

À un moment où l'accueil familial et la profession d'assistante maternelle se développent, il semble intéressant de mettre à jour ces deux logiques. Si l'articulation agrément et recrutement pose problème de manière récurrente, c'est précisément parce que chaque acte renvoie plus particulièrement à l'une de ces deux logiques à l'œuvre dans l'accueil familial d'enfant.

Quelles sont donc ces deux logiques? D'une part, la logique du Social, c'est à dire celle qui inclut les données socio-économiques, socio-professionnelles et socio-politiques de l'accueil familial. Et d'autre part, la logique de l'accueil familial en tant qu'accueillir chez soi un enfant étranger (par opposition à un membre de sa famille) génère des phénomènes spécifiques qui affectent psychiquement les personnes et modifient les dynamiques et les structures familiales concernées. À y regarder de près, ces deux logiques sont à l'œuvre, fondamentalement, à différents degrés et de manière différente, dans tout accueil familial.

Un peu d'actualité

Avant de déplier ces deux logiques, un détour par l'actualité nous sera utile pour en éclairer les effets. Si la loi de 1977, en définissant le statut, fonde la professionnalisation des assistantes maternelles, celle de 1992 marque une étape décisive dans ce processus. Des effets tangibles de cette loi, d'ors et déjà perceptibles, sont ceux incontestablement produits par l'obligation de formation de 120 heures.

Une transformation profonde et irréversible s'opère pour la profession, même si on peut regretter les conditions de mises en œuvre de certaines formations. L'appétit vient en mangeant, et la démarche initiale conduit bien souvent à demander à ce que la formation... continue. Ces dernières années, les demandes de formation continue augmentent. C'est un bon indice de développement professionnel. Prise de conscience d'une identité professionnelle ou besoin de se "serrer les coudes", les associations d'assistantes maternelles progressent et, dans certains départements, le taux de syndicalisation aussi. Une bonne représentation collective des assistantes maternelles dans un département a une incidence sur les pratiques. Parfois, c'est l'accueil familial qui y trouve son compte en rééquilibrant des situations abusives ; parfois, il faut bien le dire, le lobbying n'a pas d'autre finalité que le triomphe d'intérêts corporatistes étroits.

Aujourd'hui, autre effet de la loi de 1992, "l'accompagnement professionnel des assistantes maternelles" est à l'ordre du jour. Dans quelques départements, il est mis en place sans toujours avoir de contenus précis. Pour d'autres, il est encore à l'étude. Certains, à la manière de Monsieur Jourdain, imaginent le réaliser déjà parce qu'ils proposent des groupes de parole ou des formes de travail collectif aux assistantes maternelles. Cette disposition légale, assez vague dans le texte, n'est pas, à de rares exceptions, beaucoup plus claire sur le terrain.

En revanche, l'article 123-3 de cette même loi est très clair. Il précise que "sauf situation d'urgence mettant en cause la sécurité de l'enfant, l'assistante maternelle est consultée préalablement sur toute décision concernant le mineur, qu'elle participe à l'évaluation de la situation". Les résistances sont encore nombreuses, et les assistantes maternelles participent encore très peu aux synthèses ou à d'autres réunions décisionnelles qui concernent l'enfant.

Dans une proportion non négligeable de départements, cette "actualité" est concomitante au développement de l'accueil familial comme mode de prise en charge des mineurs à titre permanent. Choix que l'on peut comprendre. D'abord, un coût global des prises en charges réputé moindre. Ensuite, la création d'emploi en direction de populations à faible qualification. Enfin, la famille présente une bonne image médiatique lorsqu'elle est associée à l'enfance.

Désarroi

Une série d'éléments hétérogènes converge pour créer le désarroi chez de nombreux professionnels chargés d'encadrer, de suivre et d'accompagner des placements d'enfants en famille d'accueil. Ce sentiment ressort de la rencontre avec des travailleurs sociaux et des psychologues de l'aide sociale à l'enfance. Désarroi que l'on peut comprendre. Le choix de développer l'accueil familial dans un département nécessite un potentiel d'accueillants suffisant. En terme de gestion de flux, l'accroissement d'un potentiel implique plus d'entrées et moins de sorties. Sur le terrain, cela se traduit par recruter plus d'assistantes maternelles et en licencier moins. Autrement dit, il s'agit de faire plus de place aux assistantes maternelles.

La réorientation introduite depuis 1982 par le rapport Bianco-Lamy, en mettant l'accent sur les droits parentaux, fait passer d'une mission de substitution à celle de suppléance. En d'autres termes : plus de place aux parents.

La persistance de la crise économique et la délitescence du lien social majorent les problèmes des enfants confiés. Les troubles psychiques sont plus fréquents et plus sévères ; les difficultés sociales et éducatives s'accroissent. Les enfants prennent, eux aussi, davantage de place.

Il n'est pas étonnant, face à ces modifications des places de leurs interlocuteurs - le politique, l'enfant, ses parents, l'assistante maternelle et sa famille - que les travailleurs sociaux et les psychologues s'interrogent sur la leur.

Placement familial de l'aide sociale à l'enfance : quelle organisation?

Ces bouleversements conduisent des départements à revoir leurs options et leurs modes d'organisation. Certains vont de la spécialisation vers la polyvalence et croisent ceux qui viennent de la polyvalence pour aller vers la spécialisation¹.

Tantôt le secteur de référence du suivi de l'accueil est celui des parents, l'assistante maternelle pouvant ainsi, le cas échéant, comparer les pratiques de différentes équipes. Tantôt, c'est celui de l'assistante maternelle, ce qui ne facilite pas toujours le travail avec les parents. Parfois, les suivis sont multipliés, obligeant les professionnels à faire ce à quoi ils sont le moins préparés : travailler ensemble. Ce n'est que rarement qu'une seule équipe porte l'ensemble de la situation. Cette solution d'un service spécialisé privilégie la cohérence du travail liée au déplacement de l'enfant par l'accès au sens des différents vécus et à l'engagement qu'il permet avec chacun : l'enfant et ses parents, l'assistante maternelle et sa famille. Elle oblige, en revanche, à une grande vigilance dans l'articulation du service en charge de l'accueil familial tant avec "l'avant-placement" qu'avec "l'après-placement".

Agrément et recrutement : deux temps logiques

Dans la mesure où la priorité est le développement de l'accueil familial, tout ce qui peut freiner le recrutement d'une assistante maternelle et la mise en place d'un accueil est gênant. La procédure de recrutement, dès lors que sa finalité n'est pas clairement comprise, peut être jugée inutile et vécue comme un obstacle à l'extension. Par la multiplication de procédures : le recrutement ne fait-il pas double emploi avec l'agrément? Puisqu'ils sont sous la même autorité : le président du conseil général. Si une assistante maternelle est agréée, pourquoi n'accueillerait-elle pas un enfant? Cette question à laquelle d'autres, pourtant, ont déjà et à plusieurs reprises répondu, insiste. En général, ce qui insiste et se répète, c'est ce que l'on ne comprend pas parce que c'est un point aveugle.

L'enfant est confié à l'aide sociale à l'enfance, et cette responsabilité exige de choisir avec soin les personnes dont on va s'entourer pour l'exercer. Pourquoi ne serait-il pas suffisant de piocher dans une liste de candidates ayant rempli les critères minimum d'aptitudes? Parce que l'accueil familial implique de fait une équipe, c'est même sa définition. Il ne suffit pas d'avoir été reconnu apte à exercer une fonction, il faut évaluer et créer les conditions pour que ce soit effectivement possible avec une équipe. Il s'agit de passer de l'accueil virtuel à l'accueil réel, c'est à dire en présence d'un tiers : c'est le sens du recrutement.

La multiplication d'entretiens et de commissions ne raccourcit certainement pas la durée entre la première demande d'une postulante et le premier accueil. Et encore, si toutes ces questions, qui lui ont été posées et qui lui en ont fait poser d'autres, ne l'ont pas découragée de travailler avec l'aide sociale à l'enfance ou ne l'ont pas amenée à renoncer au désir d'aider des enfants. Et pourquoi pas? La crise économique, le besoin de reconnaissance sociale, poussent certainement des candidates qui ne mesurent pas ce qu'implique d'accueillir des enfants à postuler pour des fonctions qui ne leur correspondent pas.

L'agrément et le recrutement renvoient à deux actes juridiques distincts, et poursuivent chacun des finalités différentes. L'agrément a une valeur générale, il n'a pas d'implication pour un service éventuellement employeur. Alors qu'être recruté, c'est être engagé dans tous les sens du terme. Le recrutement, c'est un engagement réciproque. Et cela mérite bien que l'on se parle avant de s'engager.

Par comparaison, être agréée assistante maternelle correspond pour un élève éducateur à réussir sa sélection d'entrée dans une école. On mesure facilement la distance avant l'embauche. Ce n'est pas un diplôme et encore moins un contrat de travail.

L'agrément et le recrutement sont pris dans ces deux logiques évoquées précédemment : la logique du Social et celle de l'accueil familial. Examinons à présent les contradictions implicites à leur confrontation.

L'accueil familial : la confrontation de deux logiques

Dans la logique du Social, c'est une assistante maternelle qui est agréée, et c'est une professionnelle que l'on embauche. Or, tout praticien de l'accueil familial le sait : c'est une famille qui accueille. Comment prend-on ce niveau en considération lors de l'agrément et du recrutement? Cette contradiction permanente entre la logique sociale, pour qui la prise en compte de l'ensemble de la famille est mal aisée, et la réalité de l'accueil familial, qui ne peut que déborder la dimension socio-professionnelle, va se retrouver constamment au fil du temps. Notamment parce que l'assistante maternelle est l'interlocutrice légitime du service mais que l'ensemble de la famille participe à l'accueil.

Ce point est particulièrement sensible pour le suivi de l'enfant où l'assistante maternelle est l'interlocutrice alors que les autres membres de la famille participent à la vie relationnelle de l'enfant, cadre de son développement physique, psychique et social. Dans le même sens, l'assistante maternelle est bien souvent seule, au centre des principales actions d'accompagnements. Or, l'enfant placé a aussi un impact sur la vie psychique, affective et sociale des autres membres de la famille.

Comment introduire, dès l'agrément et le recrutement, ces dimensions spécifiques de l'accueil familial d'enfants, par une interrogation large des motivations des futurs accueillants? Et ce dans le respect de la dimension socio-professionnelle de la demande : c'est un travail d'assistante maternelle que la postulante cherche.

Une procédure de recrutement professionnel doit respecter le code du travail en matière de limites dans l'investigation et de ce qui pourrait apparaître comme des critères discriminatoires. La logique de l'accueil familial oblige à aborder des questions personnelles, parfois intimes, tant pour protéger les futurs enfants accueillis et leurs parents que les accueillants eux-mêmes. L'accueil d'enfant est-il compatible avec certaines formes d'intégrisme religieux, quelle qu'en soit l'obédience? Des valeurs qui nieraient les fondements de l'état laïque et républicain seraient-elles compatibles avec une mission de service publique? Si tel n'est pas le cas, par quels moyens s'en assurer lors de l'agrément ou du recrutement?

Pour effectuer convenablement son métier, l'assistante maternelle doit posséder des compétences éducatives certaines, et c'est bien ce que l'on tente d'évaluer au travers de l'agrément et du recrutement. Pourtant, plus encore que d'autres professionnels du social, du fait même de son cadre professionnel, l'assistante maternelle voit ses compétences amplifiées ou inhibées par la singularité de l'enfant accueilli et le contexte relationnel qui se crée à partir de lui. De plus, les capacités, compétences et ressources requises sont, pour une bonne part, inséparables d'un contexte familial susceptible d'évolutions ou de transformations. L'habilitation ne peut être définitive : être assistante maternelle un jour n'implique pas qu'on puisse l'être toujours.

La dimension de collectivité territoriale et de service public impose de tendre vers une standardisation des procédures : un traitement égal pour tous les citoyens. Les singularités familiales, quant à elles, obligent souvent à faire preuve de souplesse pour évaluer correctement.

Le respect des usagers obligerait également à raccourcir au maximum les délais de traitement des candidatures. Mais, en dehors de négligences ou de retards liés à des problèmes d'organisations ou à des effectifs insuffisants, prendre le temps de la maturation pour que la famille s'approprie le projet d'accueil ne peut être que bénéfique.

Cet impératif légitime d'un traitement homogène des candidatures, que sous-tend la logique du Social, pousse à penser des procédures les plus objectives et neutres possibles. La réalité de l'intersubjectivité à l'œuvre dans ce type de processus évaluatif ne peut s'évacuer pour autant. Si la conception d'outils s'avère indispensable pour garantir un minimum de cohérence et d'homogénéité dans les pratiques d'évaluation, il est tout aussi indispensable de maintenir des espaces de subjectivation dans la mise en place de ces procédures. C'est à dire des lieux où l'on puisse parler ensemble dans le respect de sa subjectivité.

Dans la même direction, si la logique du Social oblige à maintenir une certaine distance avec les familles dans l'évaluation, il faut mesurer également que la réponse, lorsqu'elle est négative, n'est pas sans impact sur le "narcissisme" de la famille. Au-delà des compétences, c'est un modèle familial qui se voit rejeté : "si ma maman ne peut pas s'occuper des autres enfants, elle peut s'occuper de moi quand même?", "Sommes-nous incompetents pour nos propre enfants?", "Qu'ont-ils perçu et qui nous échappe qui fonde ce refus?", "Quelles conséquences sur notre famille?".

Autant de redoutables questions !

Le recrutement d'une famille : un acte inaugural en accueil familial

Si l'agrément relève davantage de la logique du Social, au travers de sa commande et de sa représentation du métier d'assistante maternelle, le recrutement, parce qu'il contient tout l'enjeu de l'accompagnement, est avant tout porteur de la logique de l'accueil familial.

La nécessité d'accompagnement de l'accueil familial oblige à un temps inaugural spécifique car cette dimension ne va pas de soi. Le recrutement est un acte fondamental qui ouvre à l'altérité d'autres professionnels situés à d'autres places dans l'accueil familial. Il introduit et pose les bases de cette complémentarité toujours à inventer, sans laquelle il n'est pas honnête de parler d'accueil familial.

Vouloir réduire le recrutement en imaginant que l'agrément suffit, c'est finalement ne pas prendre en compte la logique propre à l'accueil familial. Celle-ci contredit une vision humaniste, pétrie de bons sentiments, qui consisterait à penser que l'amour suffirait et viendrait à bout de toutes les difficultés. Les mauvais sentiments et l'incapacité à s'attacher ne me semblent pas des qualités de bases pour le travail social. Mais, si les bons sentiments et la capacité d'attachement sont indispensables pour intervenir en accueil familial, c'est insuffisant pour faire face aux problèmes que l'on y rencontre.

Il est assez inquiétant de penser que certains trouveraient plus intéressant que les familles qui accueillent soient en mesure de faire leur travail en se passant des autres professionnels, afin d'affecter ces derniers à d'autres tâches telles que la prévention par exemple. La nécessité de l'accompagnement n'est pas liée à un quelconque manque de compétences chez les accueillants qu'il s'agirait de débusquer lors de l'agrément ou du recrutement, ou de combler pendant des formations.

L'accompagnement est indispensable parce que l'accueil familial affecte ceux qui le vivent, et que la seule façon de pouvoir y faire face, c'est de pouvoir en parler à quelqu'un.

Négliger le recrutement, c'est, par delà la mise à distance des autres professionnels que cela implique, une mise à distance indirecte de la place des parents. Car, lorsqu'ils portent cette question, les travailleurs sociaux et les psychologues sont bien placés pour la faire valoir auprès des accueillants. Le suivi, c'est aussi travailler la place des parents dans l'accueil familial.

Le renforcement de l'agrément, en introduisant des préoccupations départementales afin d'alléger la procédure de recrutement, voire de l'éluder, constitue un détournement d'un acte juridique de valeur nationale. L'agrément ne doit prendre en compte que les critères définis par la loi, indépendamment de toute orientation locale.

Cette orientation, qui consiste à supprimer l'étape du recrutement pour faciliter l'embauche d'assistantes maternelles sans avoir pu vérifier les possibilités minimales de travail en équipe, ni laisser un temps suffisant à la famille pour mesurer ce à quoi sa démarche l'engageait, correspond au sacrifice du long terme sur l'autel de l'immédiateté du résultat. Certes, avoir un nombre de familles conséquent pour réaliser des placements présente des avantages, mais à quoi cela sert-il si, quelques temps plus tard, ces accueils deviennent problématiques et laissent peu de possibilités d'interventions aux autres professionnels?

Retour à l'accueil familial

Existe-t-il une façon de sortir de ces contradictions? Les logiques socio-économiques, socio-professionnelles et socio-politiques ne doivent pas prendre le pas sur la logique de l'accueil familial. À l'inverse, les besoins de l'enfant, de ses parents et ceux de la famille qui accueille devraient guider la réflexion sur le développement de la professionnalisation des accueillants. La professionnalisation des assistantes maternelles ne devrait avoir qu'une seule visée : optimiser les inépuisables potentialités de l'accueil familial tout en protégeant ses acteurs des risques spécifiques qu'ils encourent.

Qu'il s'agisse de statut, de rémunération, de congés, de places dans le projet ou d'intégration dans l'équipe, nous devrions toujours nous régler sur la dynamique spécifique de l'accueil familial (c'est à dire sur les besoins spécifiques de l'enfant, de ses parents et de la famille d'accueil, nés de leurs interactions dans la rencontre de l'accueil familial) pour faire avancer la professionnalisation des assistantes maternelles.

L'accueil familial d'enfants manipule des affects, des sentiments, des fantasmes d'une puissance extrême, car ils sont au cœur du psychisme humain. En conséquence, lorsque cela "craque", c'est parfois, malheureusement, de façon spectaculaire, faisant les "choux gras" de médias friands de ces "faits divers si humains, mais tellement incompréhensibles".

Nous ne pouvons que nous réjouir des politiques actuelles de développement de l'accueil familial des mineurs. Il est regrettable que, parfois, ce soit au prix d'économies multiples : de moyens certainement, mais aussi de courage et de réflexion. Depuis plusieurs dizaines d'années maintenant, de nombreux professionnels ont accumulé un important savoir sur ce mode de prise en charge. Il serait affligeant que, malgré cela, dans vingt ans, de jeunes adultes se souviennent de cette "drôle" d'identité : "j'suis de l'ASE".

1. "Le placement familial de l'Aide Sociale à l'Enfance, étude nationale", sous la direction de Jean-Claude Cébula et Catherine Horel, IFREP, 1993

L'AGRÉMENT DES VALEURS

Jean-Claude CÉBULA

psychologue clinicien, directeur de l'IFREP

Aujourd'hui, toute personne qui souhaite pratiquer l'activité rémunérée d'accueil dans sa famille ou à son domicile doit être agréée (exigence qui n'empêche pas que se perpétuent des accueils dits sauvages, que soient possibles des accueils de tiers dits dignes de confiance ou qu'il soit fait appel aux accueils "marginiaux" des lieux de vie).

Selon les populations d'enfants ou d'adultes bénéficiaires de ce mode d'accueil dit familial, deux agréments sont distingués :

- lorsque les accueillis sont des mineurs, les caractéristiques de l'agrément, ainsi que les droits et les devoirs des personnes agréées, contribuent à définir la profession d'assistant(e) maternel(le).
- lorsque les accueillis sont des adultes, l'agrément autorise l'exercice d'une activité de "particuliers agréés".

En fonction de l'âge de l'accueilli, et donc de l'agrément attribué, sont juxtaposés deux modes de reconnaissance des personnes agréées interpellées généralement comme familles d'accueil. Ni les besoins, ni les objectifs ne sont comparables selon que l'accueil est celui d'un enfant ou d'un adulte. Cependant, la juxtaposition de deux agréments distincts oblige à des remaniements lorsque l'enfant accueilli devient adulte dans sa famille d'accueil.

L'attribution de ces deux agréments est du ressort, dans chaque département, du président du conseil général. L'instruction de l'agrément permettant d'accueillir des enfants est confiée au service de la protection maternelle et infantile, alors que différents services, selon les départements, participent à l'instruction de l'agrément permettant d'accueillir des adultes.

Pour toute personne qui souhaite exercer l'activité d'accueil familial, l'agrément a donc une valeur inestimable, cependant variable selon qu'il permet d'accueillir des enfants ou des adultes. De plus, pour l'accueil des enfants, l'agrément a une valeur nationale, alors que l'agrément permettant d'accueillir des adultes n'est valide que dans le département dans lequel il a été attribué.

L'agrément n'est qu'une autorisation à accueillir, comparable à d'autres autorisations que peuvent être, par exemple, les diplômes qui permettent l'exercice d'une activité professionnelle telle celle d'éducateur ou de psychologue. L'exercice de l'activité n'est effective que lorsque la personne agréée est sélectionnée par un employeur potentiel qui évalue, en fonction de ses besoins de placement, la pertinence des familles d'accueil agréées candidates à un emploi.

Employeur qui recrute donc dans le cas de l'accueil familial des enfants, tel le service de l'aide sociale à l'enfance (qui du fait de sa mission de protection travaille avec des assistant(e)s maternel(le)s, et qui selon les départements n'a pas toujours organisé la prise en charge des enfants avec des familles d'accueil sous la forme d'un service identifié d'accueil familial), ou les services de placements familiaux spécialisés, ou encore les services d'accueil familial thérapeutique des secteurs de psychiatrie infanto-juvénile.

"Employeur" qui n'en est pas un dans le cas de l'accueil familial des adultes où le "recrutement" devient le fait de la personne qui "veut" être accueillie en famille et qui négocie avec celle-ci un contrat d'accueil (parfois, un service - non prévu par les textes - s'institue en tiers placeur ou organisateur de l'accueil). Seule exception à cette règle, celle de l'accueil familial thérapeutique organisé par des établissements assurant le service public hospitalier qui recrutent des familles d'accueil préalablement agréées par le président du conseil général ou qui recrutent des familles d'accueil qu'ils agréent eux-mêmes (il s'agit alors d'un agrément-recrutement).

Pour obtenir l'agrément, les candidats doivent réunir un certain nombre de conditions définies par le législateur.

Certaines de ces conditions sont objectivables telles celles de posséder un logement adapté (et de passer un examen médical pour l'agrément des assistant(e)s maternel(le)s) ou peuvent être vérifiées relativement facilement telles celles portant sur les engagements que doivent prendre les candidats à l'accueil des adultes : assurer l'accueil de façon continue et accepter un suivi et un contrôle.

D'autres conditions sont plus difficilement appréciables. Elles portent sur la capacité des candidats à assurer le développement physique, intellectuel et affectif d'un mineur ou à présenter toutes les garanties pour assurer la sécurité et le bien-être d'un adulte.

Ces capacités sont largement dépendantes des valeurs éducatives de chacun et de sa faculté à reconnaître les besoins de bien-être des personnes accueillies. En fait, elles renvoient aux représentations et aux idéologies, phénomènes liés pour une grande part aux motivations, aux attentes et à des besoins narcissiques difficilement repérables. Evaluation multiforme non exempte de la subjectivité des évaluateurs de l'agrément qui agissent avec leurs propres modèles éducatifs ou soignants.

Enfin, c'est autant les capacités du candidat que celles de son entourage qui demandent à être évaluées. En effet, la particularité de ce mode d'accueil, et notamment sa dimension familiale, amènent à s'intéresser autant au candidat à l'agrément qu'à son entourage familial.

Ainsi donc, l'agrément d'une personne travaillant avec sa famille comme outil oblige à une évaluation complexe des compétences individuelles et... familiales.

Peu ou prou adaptée, inquisitrice ou engageant une future collaboration, trop longue ou superficielle, l'instruction de l'agrément se conclut par un agrément ou par un refus d'agrément, voire par un ajournement.

Lorsque l'agrément est accordé, il reconnaît autant la conformité des conditions matérielles d'accueil que les capacités, certes envisagées à priori, d'une personne, agissant avec sa famille, à accueillir.

C'est à dire qu'est alors agréé un ensemble hétéroclite de moyens et de compétences, de capacités et de qualités, bref de valeurs qui fondent l'accueil et sa disponibilité à s'occuper, à élever ou à protéger un enfant ou un adulte.

L'agrément devient donc également un agrément des valeurs familiales qu'une famille se propose de mettre à disposition d'un employeur ou d'un accueilli. Valeurs, compétences, capacités de répondre aux besoins de l'accueilli qui sont constitutifs de l'outil de travail que l'agrément vient légitimer comme adapté. Valeurs, traditions, modes de vie et de pensée familiaux qui sont le substrat organisateur du système relationnel de la famille et de chacun de ses membres avec l'accueilli.

Agrément de valeurs qui n'est pas sans conséquence sur le travail d'accueil et sur le travail que les intervenants peuvent mettre en place avec les familles d'accueil. Autant les capacités, les compétences, les valeurs de la famille d'accueil sont légitimées par l'agrément, autant les interventions devront prendre en compte cette reconnaissance.

Ce qui suppose que tout intervenant puisse un minimum connaître, reconnaître, voire s'approprier les valeurs de la famille avec laquelle il va travailler. C'est à partir de la mise au travail des valeurs familiales que l'accueil pourra prendre les contours souhaités. Tenter d'importer dans ces affaires familiales des valeurs éducatives ou soignantes élaborées dans un autre contexte reste sans effet probant mais risque de déstabiliser les compétences familiales.

Ainsi, l'agrément, seul mode d'accès à l'activité de famille d'accueil, devient-il un guide à l'intervention pour construire des pratiques d'accueil familial.



L'AGRÈMENT ET SON RENOUVELLEMENT : RÉFLEXIONS DES PROFESSIONNELLES CONCERNÉES

Micheline LENNE

permanente

Union Fédérative Nationale des Associations
de Familles d'Accueil et Assistantes Maternelles

En cette fin du 20^{ème} siècle, notre société traverse une importante crise économique, sociale et familiale. Des études sociologiques et les médias se chargent de nous le rappeler tous les jours : un couple sur trois se sépare, un certain nombre de pères sont démissionnaires, la précarité s'installe dans le quotidien et dans les mentalités.

Parallèlement, on nous dit aussi que la famille reste un pôle important dans l'esprit de beaucoup de jeunes. Alors est-ce sur ce dernier élément que s'appuient les services de placement familial dans leur quête d'une famille d'accueil idéale?

Quelle part de subjectivité entre en jeu dans cette recherche mythique : la famille que l'on a eue, celle que l'on aurait souhaitée avoir, celle que l'on voudrait être?

Pour combattre ce qui pourrait sembler trop subjectif dans cette recherche du bon modèle, certaines équipes utilisent des outils méthodologiques (grilles, questionnaires...) qui, par leur présentation même et le contenu des questions, s'apparentent à une véritable inquisition. Par exemple, les recettes et dépenses familiales sont passées au crible ; les travailleurs sociaux s'arrogeant même le droit de se faire fournir des justificatifs alors qu'aucun critère de cet ordre n'a été fixé par la loi ! On veut un couple équilibré pour devenir famille d'accueil? On n'hésitera pas à poser à la postalante des questions d'ordre très privé, voire concernant la sexualité !

On fera, au fur et à mesure, des petites croix en face des questions de la grille, ce qui, avouons-le, est plus commode et plus rapide que de s'interroger avec la postulante ou l'assistante maternelle en renouvellement sur sa façon d'appréhender, d'assumer, de dépasser les divers problèmes rencontrés ou susceptibles de se présenter.

Certes, il faut se baser sur un certain nombre de critères pour pouvoir estimer qu'une personne, une famille, seront aptes à accueillir des enfants, des jeunes en difficultés. Mais tout outil d'analyse doit être fait "à la main" de celui qui l'utilise, ainsi qu'en fonction de celui à qui il est destiné.

Cette approche plus individualisée, ce nécessaire dialogue, prennent du temps, demandent l'implication de professionnels différents, capables, chacun à leur niveau, de constater, d'analyser les réponses, mais surtout d'évaluer les potentialités de la postulante.

Quel sera le bon modèle? La famille "bien sous tous les rapports", dans une maison impeccable, spacieuse, avec des enfants bien inscrits dans le moule éducatif familial, mais où l'enfant accueilli aura bien du mal à inscrire sa différence, ou la famille au logement plus exigu mais où l'on peut circuler à l'aise, où l'autonomie de chacun peut s'exprimer?

Je m'attache un moment à cette notion de logement qui semble devenir un critère de plus en plus important, même au niveau des renouvellements d'agrément. Est-ce la psychose ambiante actuelle concernant les abus sexuels qui veut que l'on recherche des familles d'accueil pouvant disposer d'une chambre pour chaque enfant accueilli? Bien sûr, il convient d'être attentif à la répartition dans l'habitat partagé des âges, des sexes, du vécu des enfants confiés et des nôtres. Mais ne tombons pas dans des excès peu compatibles avec la recherche d'assistantes maternelles compétentes.

On sélectionne plutôt des familles ayant des enfants. Alors, que veut-on? Qu'on les empile dans une seule chambre pour laisser la place aux enfants accueillis, ou qu'elles aient toutes deux à trois chambres disponibles en plus de celles de leur progéniture? Voilà qui réduit grandement les chances de trouver ou garder des familles d'accueil en zone urbaine où pourtant les besoins sont criants ! Ou pense-t-on plus insidieusement ne lui confier qu'un seul enfant? Ou encore est-il plus simple de motiver un refus en s'appuyant sur cet argument concret plutôt que d'écrire le motif réel?

La protection maternelle et infantile, à juste titre dans certains cas, a renforcé les critères relatifs à la santé, à la sécurité, mais là aussi on arrive à des excès peu adaptés à une vie familiale normale. Se servir de critères "crèche" pour juger de la dangerosité d'une habitation privée semble inadapté ! Etablir des règles applicables à toutes n'est pas compatible avec l'étude au cas par cas des aires de sécurité pour l'enfant, et surtout de la prise de conscience individuelle face à la responsabilité qu'implique un accueil. La prévention des risques est certes indispensable, mais l'éducation aux risques fait aussi partie de notre tâche.

Autre problème spécifique à notre profession : sur environ 40 000 assistantes maternelles agréées pour l'accueil à temps complet, on ne peut imaginer qu'il n'y aura pas des veuves, des divorcées... problème douloureux pour chacun, mais qui prend des proportions bien plus angoissantes dans notre métier car allons-nous pouvoir encore l'exercer? Dans certains départements, l'affaire est vite classée : nous n'avons plus les conditions requises, "donc Madame, au lieu de vous aider, on va vous priver de votre droit de travail" ! Alors qu'il faudrait faire une étude au cas par cas sur la capacité de l'assistante maternelle à assumer cette épreuve, psychologiquement, financièrement...

Alors que c'est oublier que "l'image masculine" n'est pas forcément incarnée par un père de famille mais peut se trouver dans l'environnement familial, social ou professionnel. Au moment de l'agrément, s'est-on assez interrogé sur l'inscription de la postulante dans un environnement relationnel assez riche?

Que dire aussi, à l'heure actuelle, des chances d'agrément d'un homme qui viendra dire "qu'il aime s'occuper d'enfants"?

Que dire, également, des dénonciations qui fleurissent concernant des mauvais traitements divers? Bien sûr, il faut mettre en évidence et exclure de la profession les "brebis galeuses", mais gardons-nous là aussi de la précipitation vis-à-vis des enfants confiés, de la famille d'accueil, car combien de cas trouvons-nous où la personne sort "blanchie" mais n'est pas réhabilitée pour autant et se voit souvent licenciée, quand elle a la chance, encore, de conserver son agrément...

Au dépouillement d'une enquête que notre union a menée concernant les renouvellements d'agrément en 1997, les points que je viens de soulever sont apparus clairement dans les réponses de 37 départements. S'y ajoutent également des observations concernant les dysfonctionnements de l'administration, mais où là, curieusement, on peut s'arranger avec la loi...

- des non-renouvellements qui ne passent pas en commission consultative paritaire départementale alors que la loi l'impose,
- des renouvellements "tacites" faute d'avoir assuré un suivi et une enquête cohérents,
- de la formation incomplètement effectuée,
- des assistantes maternelles malades au moment du renouvellement qui perdent leur agrément,
- des passages en CCPD pour éviter les procédures de licenciement et leur coût.

Toujours à l'éclairage de cette enquête, on peut noter une nette augmentation des critères relatifs à la sécurité, au logement et à la santé qui représentent environ les trois-quarts des cas de non-renouvellement. Les reproches concernant l'éducatif sont évoqués dans 40% des cas mais englobent des notions très variées de la compétence éducative souhaitée. Enfin, les motifs tenant aux "mauvaises relations avec l'équipe" sont avancés beaucoup plus souvent que ceux concernant les rapports avec les familles des enfants confiés.

En certains lieux, les travailleurs sociaux sont débordés et assurent un suivi en pointillé... Ils ne reviennent voir l'assistante maternelle qu'en cas de crise, et pour le renouvellement de l'agrément... Comment peut-on juger alors d'une situation sur un instantané ponctuel? Comment peut-on considérer qu'une personne est "bonne ou mauvaise" quand on ne l'a jamais conseillée, quand on ne lui a donné aucune chance de s'améliorer, de participer aux orientations, de s'inscrire dans un partenariat efficace pour l'enfant et sa famille? Ne paye-t-on pas alors les insuffisances du système?

Et cependant, face aux difficultés de plus en plus importantes liées à notre fonction (les cas sont de plus en plus lourds : pré-adolescents et adolescents très difficiles, parfois rejetés des établissements, jeunes enfants très "abîmés"), il faut effectivement que les assistantes maternelles soient des personnes compétentes, capables d'être sécurisantes, fiables, tolérantes, ouvertes, aptes à se remettre en cause, à s'inscrire dans une réflexion commune avec d'autres professionnels. N'importe qui ne peut offrir ces qualités, sans y être aidé par l'accompagnement, le partenariat, la formation initiale et continue, la reconnaissance de la profession. Tout ceci se situe bien au-delà de l'agrément, qui n'est au fond, qu'une simple étude sur le fait qu'il n'existe pas de contre-indications majeures à l'accueil d'enfant.

C'est le dispositif du placement familial qui doit pouvoir changer une assistante maternelle apte en une assistante maternelle compétente.

glossaire

Un glossaire de l'accueil familial, proposé par Daniel Gorans et Jean-Claude Cébula accompagne, dans chaque numéro, les dossiers traités par la revue.

Des compléments peuvent être apportés par les lecteurs. Nous attendons vos propositions.

AGRÈMENT : habilitation indispensable délivrée par le président du conseil général du département de résidence du candidat à l'accueil à son domicile de mineurs ou d'adultes. Son obtention est soumise à des critères fixés par décrets (décret n° 92-1051 du 29 septembre 1992 pour l'agrément des assistantes maternelles - décret n° 90-504 du 22 juin 1990 pour l'agrément des "particuliers"), et repose sur une évaluation des capacités du candidat à répondre aux besoins d'un accueilli.

Les familles accueillant des toxicomanes n'ont pas besoin d'agrément mais "doivent être choisies avec soin".

Les établissements de soin, dans le cadre de l'accueil familial thérapeutique des adultes peuvent être amenés à délivrer un agrément qui est alors assimilable à un recrutement.

- **nominatif** : agrément délivré pour l'accueil d'un adulte nommément désigné. Au départ de l'accueilli, l'agrément peut être remis en question. Généralement utilisé pour des accueils anciens qui sont ainsi régularisés mais pour lesquels toutes les conditions relatives à l'agrément ne sont pas réunies.

- **provisoire** : caractère que revêt un agrément délivré pour l'accueil d'adultes, et ce pour une durée déterminée.

COMMISSION : les différentes décisions relatives à l'agrément peuvent être prises en commissions :

- **d'agrément** : chargée d'étudier les demandes d'agrément après instruction des dossiers, elle est composée de personnels départementaux, d'élus, et parfois de personnels d'institutions extérieures.

- **de retrait d'agrément** : souvent composée des mêmes personnels que la précédente, étudie les situations de retrait d'agrément.

- **de recours gracieux** : c'est auprès d'elle que les candidats qui se sont vus signifier un refus s'adressent pour faire réviser la décision... avant d'envisager un recours au tribunal.

- **consultative paritaire départementale (CCPD)** : prévue par la loi, composée de représentants du conseil général et de représentants élus des assistantes maternelles, elle est saisie dès lors que sont envisagés un retrait, un refus ou une modification restrictive de l'agrément.

CONDITIONS : pour obtenir l'agrément, les candidats doivent remplir des conditions prévues par décret (voir agrément).

Pour l'accueil d'enfants, le candidat doit présenter des garanties propres à assurer le développement physique, intellectuel et affectif du mineur, passer un examen médical et disposer d'un logement qui permette d'assurer le bien-être physique et la sécurité des mineurs.

Pour l'accueil des adultes, les personnes doivent présenter toutes garanties pour assurer sécurité et bien-être, s'engager à assurer l'accueil de façon continue, disposer d'un logement et mettre à disposition une chambre, et accepter un suivi social de la personne accueillie et un contrôle.

CONTENU DE L'AGRÈMENT : la décision d'agrément mentionne le nombre et l'âge des mineurs que l'assistant(e) maternel(le) est autorisé(e) à accueillir à titre permanent.

Pour l'agrément permettant d'accueillir des adultes, la décision précise la catégorie des personnes (âgées ou handicapées), leur nombre, ainsi que le type d'accueil (permanent ou temporaire, temps partiel ou temps complet).

CUMUL D'AGRÈMENTS : la possibilité ou non de cumuler différents types d'agrément existe, mais il s'agit d'un critère de recrutement et non d'agrément.

DÉLAI D'INSTRUCTION : pour l'accueil des mineurs à titre permanent, la décision doit être notifiée dans un délai de six mois suivant la demande. A défaut, l'agrément est réputé acquis.

DEMANDE D'AGRÉMENT : repose sur un dossier envoyé au candidat. Toutes les pièces nécessaires doivent être réunies pour que la demande soit instruite.

EMBERLUQUER : séduire en usant de ruse ; le problème en matière d'agrément étant de savoir qui emberluque l'autre...

ENTRETIENS : certaines des conditions d'accueil ne peuvent être évaluées uniquement sur dossier, et supposent donc de rencontrer les candidats et leur environnement familial afin de s'entretenir de leurs capacités.

ÉQUILIBRE FAMILIAL : voir glossaire n°4

ÉVALUATION : les candidats à l'agrément font l'objet d'une évaluation familiale, sociale, psychologique mettant en œuvre une enquête et des entretiens. Des grilles d'évaluation permettraient-elles de ne rien oublier? Elles permettent surtout de désigner des critères communs.

FAMILLE IDÉALE : c'est la famille qui serait agréée par une personne en fonction de son idéal de famille. Il y a autant de familles idéales que de personnes chargées d'effectuer l'agrément.

FURETER : inspecter subrepticement les moindres détails de l'intérieur domiciliaire et psychique des candidats dans l'espoir d'y découvrir des secrets ou... de lever un lièvre.

GNOSE : au sens propre, connaissance suprême de la religion. Délivrer un agrément, pour certains, relève du pouvoir d'introniser les candidats au culte de l'accueil : ils pensent avoir une bonne dose de gnose !

HAMEÇON : crochet grâce auquel les candidats à l'accueil mordent si les évaluateurs ont un don pour ferrer leur proie... Puis la mettre dans l'épuisette (engin dans lequel les familles s'épuisent).

HOMOLOGATION : méthode normative de recherche des familles d'accueil selon un modèle-type. Laisse peu d'espace à la diversité des besoins des accueillis.

INFORMATION SUR L'AGRÉMENT : le conseil général doit diffuser les informations sur l'agrément à tout demandeur. C'est à ce titre que des réunions sont parfois organisées pour apporter le maximum d'informations sur l'exercice de l'accueil.

KRAAL : la quête du kraal est bien connue dans certaines techniques d'agrément : cela consiste à délimiter des critères permettant de retenir des accueillants aussi dociles que semblables, ce mot désignant un enclos pour bétail ; difficile alors de ne pas y enfermer les évaluateurs.

LABYRINTHE : circuit complexe où l'on se perd aisément. Les demandes d'agrément conduisent parfois dans un labyrinthe, surtout lorsqu'il y a des réticences de la part des services qui agrément.

LISTE DES PERSONNES AGRÉÉES : le conseil général doit tenir à jour et diffuser la liste des personnes agréées sur son département.

LOGEMENT : les personnes sollicitant un agrément doivent avoir un logement, obligation incontournable pour pratiquer l'accueil familial. De plus, tout candidat à l'agrément doit disposer d'une chambre qui sera mise à la disposition de l'accueilli. Un enfant accueilli peut néanmoins partager la chambre d'un autre enfant.

MESURER : comment mesurer l'aptitude à accueillir? Apprécier sans toiser, estimer sans cuber, à l'aune de la capacité d'empathie du sondeur des qualités potentielles des accueillants.

MODIFICATIONS DE L'AGRÉMENT : interviennent lorsque les conditions d'accueil évoluent de telle façon que l'agrément initial n'est plus conforme. Cette actualisation peut donc être restrictive.

MOTIVATIONS : trou noir... Qu'en disent les candidats?

NOTATION : en Autriche, l'agrément et la rémunération reposent sur des notes attribuées par les encadrants de l'accueil (en accueil familial thérapeutique pour adultes).

PARADOXE : une personne est agréée, une famille accueille...

PARANGON : modèle idéal, référence absolue. Le parangon d'accueil n'existe que dans les livres... de contes.

PIFOMÈTRE : un mode d'évaluation performant qui nécessite d'avoir le nez creux. Si l'on ne peut pas sentir une famille, demander l'aide d'un collègue qui a du flair, et gare aux phérorhormones !

PROCÉDURE : "ensemble d'étapes successives dans la conduite d'une opération complexe". Les démarches effectuées par les services chargés de l'agrément devrait définir des procédures

PROCRASTINATION : tendance à remettre à plus tard. Peut conduire à un ajournement d'agrément plein de désagrément.

RECRUTER : l'agrément est une possibilité d'exercice de l'accueil. Sa concrétisation requiert le recrutement par un service (accueil d'enfants et accueil familial thérapeutique), ou un contrat passé avec l'adulte accueilli (accueil familial social).

REFUS D'AGRÉMENT : tout refus d'agrément pour l'accueil de mineurs doit être motivé et faire l'objet d'une notification par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Pour l'accueil des adultes, la décision doit comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent son fondement.

RESSOURCES FAMILIALES : paradoxalement, il est parfois souhaité que l'activité d'accueillant ne soit pas la seule ressource de la famille... d'accueil.

RETRAIT D'AGRÉMENT : lorsque les conditions d'agrément définies à l'origine ne sont plus réunies, l'agrément est retiré. Cette décision doit être clairement motivée, et suivie du départ de l'accueilli... Pour les assistantes maternelles, cette décision est prise en CCPD.

RENOUVELLEMENT D'AGRÉMENT : non automatique, il doit être sollicité. La procédure en place est identique à celle utilisée pour l'agrément.

SERVICES CHARGÉ DE : pour les candidats à l'accueil d'enfant, l'instruction des demandes d'agrément relève de la compétence du service de protection maternelle et infantile du conseil général. Pour l'accueil d'adultes, aucun service n'étant désigné, chaque département a son fonctionnement propre.

SUBJECTIVITÉ : autant il est aisé de vérifier que certaines conditions sont réunies, autant il est complexe d'évaluer les capacités à assurer le développement physique, intellectuel et affectif d'un mineur, ou celles permettant d'assurer la sécurité et le bien-être aux adultes. Ces capacités ne peuvent être évaluées sans qu'une part de subjectivité de l'évaluateur entre en jeu.

SUSPENSION D'AGRÉMENT : procédure utilisée dans l'attente des modifications des capacités d'accueil, ou dans les cas d'urgence... Prise en CCPD pour les assistantes maternelles, elle ne peut excéder une période de 3 mois.

TOISER : mesurer avec une toise, donc regarder de haut. Utilisé par ceux qui, en matière d'agrément, ont une idée trop élevée des qualités présumées pour accueillir... et des leurs.

VALEURS FAMILIALES : autant que les capacités du postulant à l'agrément et celles de sa famille sont agréées les valeurs familiales sur lesquelles s'appuient le travail des familles d'accueil.

VALIDITÉ DE L'AGRÉMENT : l'agrément ou le renouvellement d'agrément des assistantes maternelles sont accordés pour une durée de 5 ans. Il est valable sur tout le territoire. L'agrément des accueillants d'adultes n'a pas de durée déterminée légalement, et n'est valable que dans le département d'attribution.

VISITES À DOMICILE : ont pour objectif de vérifier que le postulant à l'agrément possède un logement et que celui-ci est adapté pour accueillir.

WIGWAM : si squaw bien tenir wigwam, alors grand Sachem donner agrément pour accueillir papoose.

dossier juridique

ASSISTANTES MATERNELLES ET RESPONSABILITÉ SECONDE PARTIE

Pierre VERDIER

ancien directeur de la DDASS de la Moselle
directeur général de la Vie au Grand Air

Dans une première étude parue dans le numéro 4 de décembre 1997, nous avons vu quelles responsabilités pouvait engager l'activité d'accueil d'enfants à domicile sur le plan moral face à sa conscience, politique devant la collectivité, disciplinaire par rapport à son employeur, pénal devant la société, civil face à la victime d'un dommage.

Si les principes généraux s'appliquent à tous, en revanche les modalités de mise en œuvre pourront être différentes selon que l'assistante maternelle est employée par un particulier, par une personne morale de droit privé ou de droit public .

1. L'assistante maternelle est employée par un particulier

C'est la situation des assistantes maternelles "à la journée" qui font l'accueil d'enfants confiés directement par leurs parents. Qui est responsable si l'enfant subit un dommage ou s'il cause un dommage?

La responsabilité civile

La responsabilité civile c'est, rappelons-le, l'obligation faite à une personne de réparer les dommages causés à autrui. Elle n'est pas seulement personnelle puisqu'une personne peut être responsable du dommage causé par une personne dont elle doit répondre ou du fait des choses placées sous sa garde : les parents sont responsables de leurs enfants, les employeurs des dommages causés par leurs salariés pendant le temps de travail.

De même, l'assistante maternelle sera responsable civilement du dommage causé à l'enfant (par exemple s'il se blesse) ou par l'enfant (s'il blesse un voisin, casse ses lunettes, abîme une voiture, met le feu, provoque un accident...).

Responsabilité pour faute ou pour risque?

De plus en plus, la jurisprudence retient que la personne qui accepte de garder un enfant contre rémunération est responsable de plein droit du seul fait de cette garde, sans donc qu'il y ait besoin de prouver une faute. Contractuellement, elle s'était engagée à surveiller l'enfant.

Obligation de moyen ou de résultat?

En général, dans le domaine éducatif, on n'a qu'une obligation de moyen puisque le résultat dépend d'une multiplicité de causes qu'on ne maîtrise pas nécessairement : une institution s'engage à mettre en œuvre tous les moyens pour que l'enfant progresse mais elle ne peut pas s'engager à ce qu'il réussisse ses examens.

Toutefois, il y a un domaine où l'assistante maternelle a une obligation de résultat, à savoir tout ce qui touche à la sécurité. Ainsi, la Cour de Cassation a retenu, dans un arrêt du 13/01/82, la responsabilité d'une assistante maternelle dans la situation où l'enfant de 14 mois s'était crevé un œil en tombant sur le canon d'un revolver en plastique avec lequel elle l'avait laissé jouer dans son berceau.

La Cour a affirmé qu'elle avait "une obligation contractuelle de sécurité constituant une obligation de résultat".

De même, en cas d'intoxication alimentaire, elle doit dédommager sans que l'on ait à prouver une faute. Si on confie un enfant, c'est d'abord pour qu'il soit bien gardé.

Les garanties : l'assurance obligatoire

Pour garantir que la victime sera dédommée, la loi impose que l'assistante maternelle agréée soit couverte par une assurance en responsabilité civile professionnelle qu'elle doit contracter elle-même. Les parents ont le devoir, avant de confier l'enfant, de vérifier qu'elle a bien souscrit ce type de contrat.

La responsabilité pénale

Elle a pour fonction de défendre la société et a un aspect préventif : on peut donc être condamné pénalement dès lors qu'on a enfreint le code pénal même sans avoir causé un dommage à quiconque. Elle expose à des peines (amende, prison, de substitution).

Elle ne peut être couverte par aucune assurance. En revanche, une garantie "protection juridique" peut couvrir les frais de procès (avocat, expert...). Il y a tout intérêt à la souscrire.

Pour qu'il y ait délit, il faut que soient remplies trois conditions :

- un élément légal : il faut qu'un texte ait préalablement prévu l'interdiction
- un élément matériel : il faut un fait. La simple intention n'est pas un délit sauf parfois s'il y a commencement d'exécution
- un élément moral : c'est l'intention : "il n'y a point de crime ou de délit sans intention de la commettre".

2. L'assistante maternelle est employée par une personne morale de droit privé

C'est le cas des assistantes maternelles salariées d'une association ou d'une fondation.

Quelques particularités

La responsabilité civile

C'est en principe l'employeur qui est responsable et qui couvrira les dommages subis ou causés par l'enfant puisque l'assistante maternelle agit dans le cadre de son contrat de travail. C'est pourquoi c'est l'employeur qui est dans l'obligation de s'assurer et de garantir ses salariés.

Toutefois, la responsabilité personnelle de l'assistante maternelle pourrait être engagée si elle agit en dehors des fonctions pour lesquelles elle est employée, sans autorisation ou même en violant une interdiction, à des fins étrangères à ses fonctions (intérêt personnel, volonté de nuire...).

La responsabilité pénale

Elle est personnelle. Si l'assistante maternelle commet une infraction (excès de vitesse, conduite en état d'ivresse...), occasionne de mauvais traitements, détourne un bien, c'est sa responsabilité pénale personnelle qui sera mise en jeu. C'est donc elle qui aura une peine d'amende ou de prison.

En revanche, il pourrait arriver que l'employeur soit civilement condamné à réparer, soit seul, soit solidairement avec l'assistante maternelle.

Les responsabilités professionnelles

L'assistante maternelle est ici soumise aux conditions du code du travail, voire d'une convention collective. En cas de faute, elle s'expose donc à des sanctions disciplinaires.

Il est même arrivé qu'il y ait des sanctions disciplinaires pour des faits étrangers à l'activité professionnelle : ainsi, la Cour d'Appel de Paris, le 01/10/93, a jugé bien-fondé le licenciement d'une assistante maternelle qui avait été incarcérée pour vol et falsification de chèques.

Les employeurs, les Conseils des Prud'hommes et les Cours d'Appel dans plusieurs affaires, admettent qu'il y a un certain devoir d'exemplarité dès lors que l'on exerce certaine fonction éducative.

3. L'assistante maternelle est employée par une collectivité publique

Il s'agit des personnes employées directement par l'aide sociale à l'enfance, une commune ou un établissement public.

Le régime de la responsabilité suit des règles différentes. La jurisprudence, depuis environ cent ans (arrêt Pelletier du 30/07/1879), distingue :

- la faute personnelle de l'agent, détachable du service, qui est examinée par le juge civil, et en dernier lieu la Cour de Cassation ;
- la faute de service qui engage l'administration et qui est recherchée devant les tribunaux administratifs, et en dernier lieu le Conseil d'État.

En général, sauf faute personnelle, avec intention malveillante par exemple, c'est la responsabilité de la collectivité qui sera engagée.

Responsabilité pour faute ou pour risque?

Traditionnellement, la responsabilité de la puissance publique est engagée pour une faute : la victime doit prouver une faute qui engagera la responsabilité de l'administration.

Toutefois, depuis quelques années, la jurisprudence administrative admet la responsabilité sans faute fondée sur le risque ou sur le principe de l'égalité devant les charges publiques.

Quand y aura-t-il lieu à responsabilité?

Les motifs ne manquent pas. Peuvent servir de base à une décision de justice favorable :

- les actes illégaux tels les décisions non fondées juridiquement causant un grief à l'administré (refus de consultation de dossiers, destruction d'archives publiques, refus de droit de visite aux parents...)
- le non respect d'une obligation légale telle la confidentialité et les droits de la personne. La Cour administrative d'appel de Lyon, le 30/12/92, a ainsi condamné le département du Puy-de-Dôme à verser des dommages et intérêts à une assistante maternelle et à son

conjoint parce que deux assistantes sociales, au cours d'une enquête, avaient relatés des faits graves dont était soupçonnée l'assistante maternelle (alcoolisme et maltraitance) devant des tiers. La faute (violation du secret professionnel) a été considérée comme faute de service engageant l'administration

- le mauvais fonctionnement du service : défaut de sécurité ou de surveillance ayant causé un accident

- le défaut d'organisation de services : par exemple, l'absence de service d'accueil d'urgence pour enfants dans un département qui aurait porté grief à un usager, le manque de personnel qualifié

- l'erreur manifeste d'appréciation : ainsi, le 19/09/89, la Cour administrative de Lyon a jugé que l'administration avait fait une erreur manifeste en effectuant une mauvaise évaluation de la capacité d'une assistante maternelle en lui refusant l'agrément, et a condamné le département à payer 60.000 F en réparation du préjudice subi

- l'information insuffisante de l'usager dans le cas où elle est obligatoire. Ce serait le cas si l'aide sociale à l'enfance ne donnait pas toutes les informations nécessaires aux parents qui signent un accueil temporaire, par exemple en laissant à croire qu'ils ne peuvent pas reprendre à charge leur enfant à leur demande quand ils le souhaitent

- tout simplement l'attitude dommageable de l'administration.

Mais la responsabilité peut aussi être engagée pour risque.

Ainsi, le Conseil d'État a admis que l'État soit déclaré responsable des dommages causés par des mineurs délinquants accueillis en établissements spécialisés (arrêt Thouzellier du 09/03/66) en considération du risque encouru par les personnes "résidant dans le voisinage". Il en est de même pour les mineurs délinquants confiés à un "tiers digne de confiance".

S'ils causent un dommage à l'entourage, c'est l'État qui devra dédommager sans qu'il y ait à prouver une faute (arrêt Pelle, du 05/12/97).

Cette jurisprudence a été étendue aux dommages causés par les malades mentaux suivis en établissements psychiatriques durant des sorties d'essai (arrêt Département de la Moselle - Conseil d'État Sect., 13/07/67) : "cette méthode thérapeutique crée un risque spécial pour les tiers, lesquels ne bénéficient plus des garanties inhérentes aux méthodes habituelles d'internement".

Enfin, dans l'arrêt Ingremeau (Conseil d'État du 19/10/90), la haute juridiction a établi qu'il existait une présomption de faute du service de l'aide sociale à l'enfance dès lors qu'un mineur lui ayant été confié causait un dommage. Dans cette affaire, un mineur de 7 ans confié à une famille d'accueil avait blessé un autre enfant avec un arc et des flèches trouvés dans le jardin de ses derniers.

La responsabilité pénale

Il n'y a pas de règle particulière suivant le type d'employeur. Ce qui a été dit plus haut reste donc valable : chacun est pénalement responsable de ses fautes, même les mineurs dès lors qu'ils ont suffisamment de discernement.

La responsabilité disciplinaire

Les assistantes maternelles employées par des personnes morales publiques s'exposent, en cas de faute, à rendre compte à leur employeur (État, département, commune, établissement public) et risquent des sanctions disciplinaires : avertissement, mise à pied, licenciement.

4. Quelques cas particuliers

A qui l'assistante maternelle peut-elle confier l'enfant? Peut-elle le remettre à l'ami de la mère? à sa sœur aînée mineure?

Ce sont les parents ou l'employeur qui indiquent à l'assistante maternelle à qui l'enfant peut être remis (grand-mère, ami, frères...).

Il y a tout intérêt à faire figurer ces indications dans le contrat d'accueil. Ce n'est pas obligatoire mais cela facilite l'administration de la preuve en cas de difficulté.

Quels risques prend l'assistante maternelle en envoyant l'enfant qui lui est confié faire du vélo en ville? Lui faut-il l'accord des parents?

A priori, l'assistante maternelle est légitime à permettre à l'enfant dont elle a la charge de jouer aux jeux normaux pour un enfant de cet âge. Il se peut que les parents aient manifesté un refus formel de voir leur enfant se livrer à telle activité sportive ou ludique. L'assistante maternelle se doit alors de respecter cette demande.

Mais, à elle d'apprécier dans son for intérieur si les parents en rajoutent, voire se comportent en "parents maltraitants", en brimant leur enfant, et d'en tirer les conséquences notamment en prenant contact avec les responsables du service de la protection maternelle et infantile ou de l'aide sociale à l'enfance.

Pour le reste, il lui revient d'apprécier les jeux et activités qu'elle peut laisser pratiquer à l'enfant, dans le cadre de la mission qui lui a été confiée, en tenant compte du contexte, de l'âge de l'enfant et de l'activité dont il s'agit. Permettre à un jeune enfant de faire du vélo au parc sous sa surveillance oculaire n'est pas une faute ; en revanche, laisser le même enfant s'amuser en vélo autour des tours de la cité sans se préoccuper de lui serait contestable.

On voit bien comment, à postériori, se posera la question de savoir si l'assistante maternelle a eu le comportement d'un "bon père de famille". L'appréciation sera infiniment subjective, liée aux circonstances factuelles de la cause, sinon aux magistrats.

Une assistante maternelle a autorisé l'enfant qui est confié à sortir normalement un soir. Mais celui-ci ne respecte pas les termes de l'accord et provoque un accident. Qui est responsable?

L'enfant était sous la responsabilité de l'assistante maternelle. La responsabilité des parents semble devoir être exclue. Comme il a été développé à la question précédente, l'assistante maternelle répondra - pénalement, voire civilement - de sa faute personnelle.

Si elle relève d'un service (aide sociale à l'enfance ou placement familial spécialisé), celui-ci peut également engager sa propre responsabilité pénale et civile.

Conclusion

La responsabilité ne doit pas être vécue comme une menace ou un frein à l'action, mais comme un appel à l'exigence de nos missions. Il n'y a pas, en effet, d'éducation sans risque.

Cela ne veut pas dire que l'on peut faire n'importe quoi et exposer la vie d'autrui.

Trois règles de prudence :

- une exigence de professionnalisation : dès que l'on s'occupe des enfants des autres, il faut savoir s'informer, se former, et faire appel aux services compétents en cas de problème (PMI, ASE, associations).
- une exigence de clarification : le contrat de travail et le contrat d'accueil doivent préalablement préciser "les responsabilités" des uns et des autres, et la conduite à tenir contractuellement acceptée.
- un appel au bon sens.

mythes et contes

LES MYTHES AFFECTIFS EN FAMILLE D'ACCUEIL "QUAND LE DRAME HUMAIN REJOINT LE COMIQUE APAISANT"

Pierre MASLE

famille d'accueil

Les rôles sont répartis ainsi : le dramatique est l'accueilli ; le comique est l'accueillant. Ce voudrait être une belle fable, une charmante histoire. C'est une histoire vraie, un instant de vie, des moments vécus, partagés, entre le drame et le comique.

L'accueillie se prénomme Suzanne. L'accueillant avait pour prénom Pierre.

Suzanne souffrait d'une artériopathie cérébrale chronique et était paralysée des deux jambes. Vivant dans un fauteuil roulant qu'elle ne voulait pas manoeuvrer, ou ne pouvait pas s'habituer à le faire, ce petit bout de femme était fort séduisante pour ses soixante ans, prude, coquette, toujours bien vêtue et parée, affichant en toute simplicité une éducation remarquable. Divorcée d'un baron, un vrai... elle avait conservé le sens de l'étiquette, du savoir-vivre, et sa discrétion n'avait d'égale que sa répartie vive et fine.

Mais la maladie était là, suivant son chemin, envahissant et paralysant, alors que ses facultés mentales paraissaient demeurer intactes.

Lui avait choisi. On peut choisir ce que l'on veut vivre et comment on veut le vivre : solitaire ou solidaire. Mariés, Pierre et son épouse avaient fait le choix : solidaires des autres...

Pour un tas de raisons, c'est Pierre qui s'occupait de Suzanne. En effet, il fallait la soulever, la tourner, la porter, l'aider, la changer. Vous savez bien...

Deux infirmières, à tour de rôle, venaient matin et soir assurer les soins. Un médecin, homme compétent et remarquable, était très disponible ou se rendait tel. Bref ! Une équipe soignante de premier ordre, gaie, efficace, soudée, entourait "la baronne", qualité qu'elle ne voulait pas entendre, sauf en plaisantant et qui, dans le fond, lui faisait plaisir.

A table, Pierre la faisait tant rire qu'elle s'oubliait dans ses protections, et tant qu'il fallait la changer sur le champ. A peine revenue à table, le calme ne durait qu'un instant pour laisser de nouveau libre court à un nouveau fou rire... changer encore Suzanne? Ah ! Dieu merci !

Et pourtant, nous le faisons dans la joie et la bonne humeur.

Les repas, vous l'imaginez, étaient des instants de délire... D'autant que la bouche pleine donnait lieu à des explosions spectaculaires, propulsées par le rire.

Puis, il y avait les petits déjeuners, pris au lit, dos relevé. Bouchée après bouchée, le pain grillé ou la biscotte beurrés avaient du mal à passer.

Les chants de Pierre, imitant Caruso ou Luis Mariano, indépendamment du bruit inharmonieux de la voix, facilitaient l'alimentation nécessaire à l'accueillie. Ils créaient une ambiance d'hôtel de luxe, jusqu'ici inconnue, et étonnaient passablement Suzanne pour qu'elle ouvre la bouche afin d'y glisser un morceau de ce délicieux pain grillé...

La pathologie s'aggravait. L'esprit s'engourdissait, le jeu devenait de plus en plus délicat, la mise en scène difficile, la réceptivité douteuse. Mais, il fallait que la baronne rit... qu'elle rit... qu'elle rit... Et elle riait, à en perdre le souffle.

Les soins devenaient laborieux. Les infirmières avaient adopté, elles aussi, le mode d'action de Pierre. Rire, rire, rire. Et tous riaient, même quand cela faisait mal. Et Dieu seul sait - dit-on - comme le tubage, cela faisait mal, cela gênait, c'était désagréable, immangeable pourrions-nous dire. S'il n'y avait eu que cela ! Les perfusions, dans un corps fatigué, formaient des noirs dessins qui empêchaient, la nuit surtout, tout repos. Et Suzanne, souffrante, riait toujours.

Le matin, souvent, elle demandait : "Pierre, que mange-t-on ce midi" ?

Pierre répondait à celle qui était "tubée" : "Ce midi, nous avons des frites" !

- "Des frites" ?

- "Oui, ma petite Suzanne, des frites, vous aimez cela" ?

- "Oh oui ! Comment les préparez-vous, Pierre" ?

- "C'est tout simple, ma mie, c'est tout simple !" ?

- "Dites-moi, Pierre !" ?

- "Eh bien, ce matin, à quatre heures, après avoir réveillé mes quatre fils et pris une petite collation, nous avons sellé les chevaux et sommes partis dans la montagne. Là-bas, nous avons préparé nos arcs et nous nous sommes mis à l'affût. Dès l'apparition des frites dans les arbres, nous avons décoché nos flèches. Parfois, une flèche transperçait plusieurs frites à la fois, ce qui nous faisait gagner du temps. Quand nous en eûmes suffisamment pour un repas, nous avons repris nos chevaux et sommes rentrés. Il nous fallait faire bouillir les frites pour mieux les plumer. Une fois sèches et froides, nous les avons remises en cuisine. Voilà, Suzanne, le repas est assuré !" ?

Il était huit heures du matin, la nuit n'avait pas été douce pour elle, une autre journée de souffrance commençait, mais elle disait dans un grand rire non feint :

- "Vous avez du mérite, Pierre, vous et vos fils !" ?

- "Mais, c'est pour vous, petite baronne, et pour nous, pour le repas de tous, bien sûr" ?

- "Je le sais, je le sais" répondait-elle, avec un sourire malicieux et des yeux pétillants de joie.

A ses filles, Claude, Françoise et Chantal, qui venaient la voir très souvent, elle leur racontait les histoires extravagantes de Pierre.

- "C'est pour te faire rire maman", disaient les filles aussi rieuses que leur mère.

Et Suzanne ajoutait : "Et si moi, je veux le croire..."

Vinrent, hélas, d'autres souffrances et la phase finale d'une longue maladie, avec des fausses routes inénarrables. Les histoires de Pierre devinrent de plus en plus inopérantes et les rires-médicaments ne suffirent plus.

Suzanne avait vu dans une armoire, qui n'existait pas dans la chambre... cinq poupées gonflables cachées là par Pierre. L'une était percée disait-elle... Et le piano, qui lui était bien là, ressemblait à une cheminée par où, parfois, Pierre disparaissait.

Jusqu'au bout, jusqu'à ce que Suzanne perde conscience, Pierre a raconté ses histoires, prodigué ses sourires, administré sa potion magique, et il savait, il voyait que dans son coeur usé, Suzanne riait toujours. Ses yeux le lui disaient.

Merci, Suzanne, et bon voyage, petite baronne. Pierre ne vous oubliera pas. Vos filles non plus, ni votre fils Philippe. Vous nous avez fait tant de bien à nous qui demeurons sur terre.

Baisers.

expériences

DES VACANCES EN FAMILLE D'ACCUEIL

Christian ROTUREAU

directeur de l'Association PÉRISCOPE

Nous publions une présentation des activités de l'Association PÉRISCOPE, basée à Parthenay, dans les Deux-Sèvres. Cette association organise des séjours de vacances pour des personnes handicapées adultes dans des familles d'accueil.

1. L'Association PÉRISCOPE

L'Association PÉRISCOPE a été créée en 1981 sous l'impulsion de professionnels du secteur socio-éducatif et médico-social. Elle a pour objectif principal l'accueil et la promotion des loisirs de personnes ayant des problèmes de fonctionnalité dans la société, les personnes déficientes intellectuelles.

La préoccupation de PÉRISCOPE, sa philosophie et son cadre d'intervention ont pour finalité de mieux agir, dans une approche de partenariat et dans l'optique d'une mise en place de services de qualité visant l'épanouissement des personnes accueillies. Cette qualité se traduit au travers d'un concept clairement défini où les notions de sécurité, de confort et d'hygiène sont des éléments primordiaux. S'agissant d'une population fragilisée, toutes les précautions sont prises pour assurer le respect d'éventuels traitements médicaux et l'accès aux soins.

Les moyens d'actions, sur ce secteur d'activités, sont des séjours de vacances ayant pour spécificité de proposer des séjours en effectif réduit (sept vacanciers maximum par destination) réservés à des adultes déficients intellectuels. Toutefois, malgré la diversité des propositions, certaines personnes aspiraient à une formule de vacances plus conviviale, plus individualisée. Ceci a conduit l'association à créer, en 1986, un service d'accueil familial, largement inspiré d'une formule québécoise : deux usagers par famille, avec un suivi et un accompagnement des familles. Une permanence est assurée par l'association pour les urgences, 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24, afin de pallier à tout problème éventuel et de garantir la sécurité de chacun.

Cette approche novatrice et pilote en France devançait les textes législatifs en la matière (loi du 10 juillet 1989), action saluée par le Secrétariat d'État aux handicapés de l'époque.

2. Les familles : présentation générale

Aujourd'hui, les familles "Périscope" sont environ 60, réparties dans un rayon de 40 kms autour de Parthenay, ceci afin d'assurer une intervention rapide en cas de nécessité.

Elles sont sélectionnées suivant un certain nombre de critères à la fois de moralité, de confort et de sécurité pour l'usager. Le travail qui leur est demandé est délicat. Il demande une disponibilité et un investissement de la personne, mais aussi de leurs proches. Un véritable partenariat s'instaure entre la famille et Périscope afin d'apporter les meilleures garanties de service possible.

Chaque trimestre, des réunions de travail rassemblent les familles afin d'apporter une information, un savoir. Toutefois, si "l'information peut, peut-être, contribuer à répandre des notions de savoir-faire, jamais elle ne provoquera le savoir être".

Cela serait insuffisant, si en parallèle, et sous forme individualisée, de véritables relations n'étaient pas mises en place afin d'apporter le suivi et le soutien nécessaires. Actuellement, deux personnes sont chargées de ce service, assistées ponctuellement par les membres de la direction. Ce dispositif spécifique de soutien est essentiel pour répondre aux besoins des uns et des autres de façon personnalisée et individualisée.

L'accueil est essentiellement ponctuel ou saisonnier. Une évaluation est systématiquement faite après chacun des placements et envoyée aux commanditaires ayant demandé le placement (établissements, parents, tuteurs, DDASS...).

La particularité de ces placements ponctuels est très formatrice du fait de la nécessité de rapidité d'adaptation nécessaire par chacune des familles, la diversité des problématiques rencontrées, et la remise en cause nécessaire. La routine ou le phénomène d'usure ne pouvant s'instaurer, un dynamisme permanent est maintenu.

3. L'accueil familial évolue

Ces dernières années, depuis 1989, toutes les pratiques d'accueil familial d'adultes ont été réglementées : de nouveaux cadres légaux organisent les pratiques sociales.

Rappelons que l'ensemble de ces textes rend obligatoire l'agrément de l'un des membres d'une famille pour pratiquer l'activité "accueil familial". En ce qui concerne l'accueil d'adultes, la personne définie comme "particulier", qui accueille habituellement à son domicile à titre onéreux, des personnes âgées ou handicapées, doit être agréée (loi du 10/07/89).

Périscope bénéficie d'une dérogation du conseil général des Deux-Sèvres pour toutefois habilitier des familles afin d'assurer ce type d'accueil. Ces familles agissent sous la responsabilité de l'association. En quelque sorte, celle-ci agréé ses propres familles et les rémunère. Toutefois, une limite existe : les placements ne peuvent être que ponctuels ou saisonniers.

Son rôle est à la fois le soutien, l'accompagnement, la supervision et/ou le contrôle des familles d'accueil, tout en étant l'interface avec les commanditaires (établissements, parents, tuteurs...).

Quelque soit l'âge des bénéficiaires, les familles d'accueil sont sollicitées pour accueillir, prendre en charge, des populations en difficulté. Selon les cas de figure, les usagers accueillis arrivent en général de structures collectives (foyers de centres d'aide par le travail, foyers occupationnels, hôpitaux psychiatriques), parfois directement de familles naturelles, ou de certains conseils généraux.

Les causes de ces placements sont diverses :

- besoins de vacances ou parfois obligation de partir en vacances pour cause de fermeture des institutions lors des congés annuels,
- besoins de rupture,
- impossibilité des parents d'assurer cette prise en charge (travail, parents vieillissants, besoin de rupture familiale pour la famille naturelle...),
- recherche de nouvelles expériences ou expérimentation par une prise en charge familiale,
- solution de placement au moindre coût.

Ainsi, l'accueil familial se situe comme une solution alternative, un relais momentané. La tâche est donc complexe et multiforme. Elle se situe au croisement des multiples enjeux dépendants des attentes ou des représentations des différents partenaires (une équipe institutionnelle ou un service, des accueillants et leurs motivations, des accueillis et leurs besoins, des parents et leurs défaillances, Périscope), et reste cet espace paradoxal d'enjeux personnels, d'échanges et de jeux relationnels.

En situant cette activité dans le champ familial, il faut préciser les fonctions des familles d'accueil, leurs limites, leur spécificité et le difficile repérage de leurs effets.

La famille va créer un lieu affectif, psychique... mais reste limitée. Elle ne doit pas créer de filiation artificielle : un placement ponctuel et/ou saisonnier fait partie d'un dispositif global dans le projet individuel d'une personne, et ne doit pas être perçu sous l'angle d'une famille de substitution ou d'une prise en charge indépendante de toute autre action éducative.

Il est vrai que l'accueil familial favorise l'épanouissement d'une relation parentale, ce qui implique une vigilance et une clarté de rôle entre l'accueillant et l'accueilli.

La notion d'accueil familial repose sur le fait de "vivre avec", "d'être avec", le tout associé avec l'idée de partage. Partager, c'est s'interroger sur ce que l'on a à partager, sur ce que l'on peut ou veut partager, tout en gardant sa part. C'est donc élaborer un mode de rapports entre soi et l'autre : partager la vie familiale, le toit familial, la table familiale, les occupations, les loisirs, les événements.

Partager a des limites. Dans une famille, il y a des partages auxquels on participe et d'autres dont on est exclu. Ce qui permet de situer l'autre et son rapport à l'autre. Il y a du même et du différent, du possible et du pas possible. Ainsi la vie intime, les problèmes familiaux, les jugements qui peuvent être portés sur l'idée que l'on a des structures (foyers), des tuteurs ou familles naturelles, ne se partagent pas avec l'accueilli.

Etre accueillant, c'est aussi accepter une remise en cause de soi-même devant la réalité, la vie, les problèmes, la souffrance d'une personne, c'est-à-dire l'accueilli avec lequel on va partager une tranche de vie.

Le rôle de Périscope se situe du côté de l'accompagnement de la famille davantage que de celui de la formation dans l'apport de connaissances plus ou moins utilisables au quotidien. C'est le pourquoi de nos rencontres avec elles qui sont plus basées sur la sensibilisation que sur l'apport théorique et de recettes inadaptées. Notre rôle est d'aider à une connaissance réfléchie du travail d'accueil familial afin d'apporter une qualité de service en véritables professionnelles qu'elles doivent être, tout en restant elles-mêmes. Nous sommes là afin de tenter d'apporter des réponses à leurs interrogations, pour améliorer leurs acquisitions ou renforcer leurs compétences, et non pas leur permettre d'utiliser un nouveau vocabulaire sans changement d'attitudes ou remise en cause de la pratique.

Les familles d'accueil sont des professionnelles puisque leur action s'inscrit dans un cadre législatif, qu'il y a rémunération du travail effectué, contrôle de la mission confiée, bilan et grille d'observation sur les bénéficiaires après chaque accueil. Le simple "gardiennage" n'intéresse pas Périscope, pas plus qu'il n'intéresse les usagers ou leurs représentants. La bonne volonté ne suffit pas non plus. Aujourd'hui, la qualité est une exigence impérative.

Nous avons mis en place des outils tels que les bilans, les grilles d'observation. Malgré une nette amélioration constatée chez la plupart des familles, quelques-unes encore ne répondent pas à notre attente, soit en raison d'un manque de rigueur, soit tout simplement parce qu'il est difficile, pour certaines, de verbaliser leurs observations : notre soutien s'avère alors nécessaire dans cet apprentissage.

Nous nous efforçons d'apporter un accompagnement individualisé en faisant en sorte de rester joignable en cas de problème, et d'être à leur écoute pour répondre à leurs interrogations. Notre rôle est de les rendre plus à l'aise et plus compétentes face à l'accueil familial

C'est pourquoi nous leur demandons en permanence de renforcer leurs observations, leur écoute, leur soutien, leur aide mesurée pour amener l'accueilli à une meilleure socialisation quand c'est nécessaire. Elles doivent se placer dans une relation affective tout en trouvant la bonne distance : "bien aimer, sans aimer trop", pour éviter les dérapages. Elles doivent représenter une famille stable, fiable, dans laquelle le bénéficiaire peut mettre sa confiance, en lui donnant un cadre d'action clair.

Elles doivent donc comprendre et décoder les différentes phases de l'accueil familial que sont la période de séduction, la période de rejet, la période d'angoisse, ainsi que les périodes de stabilité, d'adaptation, d'évolution positive ou négative. Et tout cela sans brusquer la relation.

Elles doivent faire face aux divers comportements, parfois incompréhensibles ou répréhensibles de l'accueilli. Elles doivent être aptes à comprendre qu'il doit être aimé pour lui-même, en dépit de ses difficultés.

Elles doivent aussi développer des valeurs basées sur la théorie de la "valorisation des rôles sociaux", fondement essentiel à un accompagnement dynamique et positif pour l'usager de service. Elles doivent donc permettre à chacun d'utiliser des moyens culturellement valorisés pour établir, développer et/ou maintenir autant que possible des expériences, des comportements, des apparences, des perceptions et des rôles sociaux qui soient valorisants.

Les personnes accueillies ont des droits (respect, qualité de service), considération n'impliquant pas, toutefois, un assistantat sans demi-mesure, mais une action empreinte d'un souci éducatif afin de favoriser l'épanouissement de chacun et le développement de ses potentialités.

Il faut aussi accepter que cette profession engendre à la fois des frustrations à gérer et du plaisir à partager, des avantages et des contraintes. C'est une mission lourde et difficile, pas toujours comprise par l'entourage et pas toujours reconnue par les professionnels sociaux.

Elles doivent adapter l'accueil aux besoins exprimés ou non, au-delà des besoins élémentaires (nourriture, hébergement, hygiène, médicaments, entretien...) en tentant de répondre aux désirs de vacances, de loisirs. Vivre avec ne suffit pas. Certaines familles d'accueil font de véritables efforts dans ce sens, alors que d'autres ont tendance à favoriser l'oisiveté. Notre demande est qu'un séjour soit rythmé par des temps actifs desquels les personnes pourront profiter pour découvrir la région, participer à des animations, à la vie locale et aux activités qu'elles peuvent elles-mêmes aménager ou imaginer... Elles ne doivent jamais oublier qu'elles sont un point de

référence, c'est-à-dire un modèle dans les actes de la vie quotidienne, l'expression verbale... Il ne faut pas oublier que la famille qui pose sa candidature est déjà héritière et dépositaire d'un savoir complexe, provenant de sa tradition, des événements qu'elle a traversés, du contexte social et culturel où elle se situe, des moyens "intellectuels" dont elle dispose pour comprendre.

Ce savoir préalable à toute expérience concrète va réagir avec celle-ci pour constituer, au bout de quelques mois ou années de pratique et d'expérience spécifiques, un savoir enrichi, auquel PÉRISCOPE tente d'apporter sa contribution à travers l'accompagnement et l'information, notamment par la vulgarisation des savoirs des spécialistes pour faciliter la compréhension des dossiers, faciliter l'analyse, mieux appréhender les situations.

Mais toutes les familles d'accueil, par leur expérience et à travers un dialogue dans les réunions collectives, leur manière de rendre compte, représentent un champ de connaissances profitables à chacun d'entre nous.

Un accueil familial optimisé passe par un travail à mener ensemble, une collaboration, un partenariat à tous les niveaux (familles d'accueil, PÉRISCOPE, commanditaires) dans une réciprocité des savoirs et des informations, une mutualité dans la relation. Même si cette relation est inégalitaire quant au pouvoir (c'est l'association qui sélectionne les familles et qui peut décider de s'en séparer) et quant au savoir psycho-social, il n'empêche que les efforts de collaboration sont primordiaux pour atteindre l'objectif que nous nous sommes fixés : la qualité de la prise en charge basée sur les bases philosophiques de la Valorisation des Rôles Sociaux.

En effet, l'acte d'accompagnement nous semble devoir activement rechercher la valorisation, dans et pour les milieux ordinaires, des apports de l'intégration des personnes handicapées. Le rôle des acteurs que sont l'accompagné et la famille d'accueil est primordial.

Le Comité Régional Poitou-Charente pour l'Intégration Sociale et l'association PÉRISCOPE proposent en partenariat une formation autour de l'approche psycho-sociale de la VRS à des groupes de familles d'accueil.

a l'étranger

L'ACCUEIL FAMILIAL DES HANDICAPÉS EN BELGIQUE

André PETIT

directeur de l'Association La Vague - Bruxelles

La Belgique reste un pays composite, traversé de particularismes, en phase de fédéralisation toujours plus accrue et de différenciation toujours plus prononcée.

Le placement familial pour adultes y est représenté à travers deux grands courants : l'accueil familial thérapeutique et l'accueil familial social.

L'accueil familial thérapeutique reste encore actuellement (mais pour combien de temps ?) un domaine de compétence nationale, relevant du secteur hospitalier, c'est-à-dire des budgets INAMI (assurance-maladie).

L'accueil familial social, lui, a été dévolu à la compétence des communautés et régions, ce qui a pour conséquence que coexistent actuellement quatre législations légèrement différentes, issues du même tronc commun (le fonds de soins médico-socio-pédagogiques pour handicapés, appelé également Fonds 81, créé en 1967).

1. L'Accueil Familial Thérapeutique

Dans l'histoire du placement familial, Geel est la référence mondiale de la genèse de l'organisation progressive, au fil des siècles, de l'accueil familial thérapeutique : depuis les pèlerinages médiévaux auprès de Sainte Dymphne, en passant par les colonies d'aliénés, jusqu'à la situation actuelle...

Depuis peu, en 1991 seulement (arrêté royal du 10/04/91), une législation spécifique existe qui définit et organise le placement familial thérapeutique : il s'agit d'une forme d'hospitalisation qui requiert à la fois des soins et un encadrement au domicile des familles d'accueil, mais aussi la nécessité d'un service spécifique au sein de l'hôpital, destiné à l'observation et aux périodes de crises éventuelles, trop lourdes pour les familles d'accueil.

En terme de personnels, des normes spécifiques prévoient l'encadrement suivant pour 30 places : 2 infirmiers à temps plein, 1 aide sanitaire et familiale à temps plein, et enfin 1,5 temps plein pouvant être au choix un licencié ou un gradué paramédical, social, psychologique, pédagogique ou artistique.

Ces fonctions sont spécifiques à l'accueil familial thérapeutique et supplémentaires à celles d'un service hospitalier psychiatrique normal.

Un nombre maximum de places a été établi dès la mise en place de la loi, soit 967, ce qui correspondait au nombre de places existantes à l'époque dans les deux seuls hôpitaux pratiquant officiellement l'accueil familial thérapeutique (Geel et Lierneux). Il faut remarquer que, depuis 1991, ces deux hôpitaux voient décroître progressivement le nombre des placements familiaux thérapeutiques (actuellement 600 à Geel et 120 à Lierneux) ; il semblerait qu'un certain nombre de "places" non utilisées pourraient l'être par d'autres hôpitaux.

Les familles d'accueil sont agréées par une commission spéciale, composée de membres du pouvoir organisateur de l'hôpital. Elles sont indemnisées, mais pas salariées.

L'indemnisation varie en fonction de la "lourdeur" de la prise en charge, des conditions de confort et pédagogiques de l'accueil et de la capacité de l'accueilli à y rendre des services. Le prix va de 550 à 600 FB par mois.

L'accueilli doit payer à l'hôpital une facture d'hospitalisation, selon les mêmes critères que tout patient hospitalisé.

En conclusion, ce secteur est mieux reconnu et structuré et reste toujours actif, quoiqu'en décroissance lente dans les deux seuls services agréés pour toute la Belgique. Son avenir ne se conçoit que dans une dispersion plus grande des lieux et donc des pratiques d'accueil familial thérapeutique.

2. L'Accueil Familial Social

Ce secteur recouvre principalement l'accueil familial destiné à des personnes handicapées (enfants et adultes) ; il s'agit principalement de handicap mental léger à modéré.

Cette pratique est régie à l'origine par l'arrêté royal n° 8 (donc commun à tout le territoire) du 10/11/67. Cet arrêté permet l'agrément et la subsidiation de toute une série de structures d'hébergement, de soins et d'occupation de personnes handicapées mentales, physiques ou sensorielles (c'est-à-dire en principe excluant les "malades mentaux").

C'est ainsi que, à côté des homes, des centres de jour, des semi-internats, des structures d'aide à la vie journalière, ont pu naître plusieurs services de placement familial ; il s'agit chaque fois de petits services, généralement indépendants d'autres structures.

Le service recherche des familles d'accueil dans son aire géographique (généralement la province), les sélectionne, en assure la guidance et les indemnise (pas de famille d'accueil salariée). Le montant de l'indemnisation varie de 600 à 750 FB (en fonction de l'âge et de la lourdeur du handicap).

La personne accueillie doit verser au service une part contributive qui varie selon ses revenus (au maximum : 1008 FB par mois).

Ces modalités financières sont très différentes d'une région à l'autre : en effet, il est patent que la région flamande a volontairement voulu développer ce type de prise en charge en favorisant les conditions financières, aussi bien du côté des familles d'accueil (indemnisation plus importante) que du côté des personnes accueillies (garantie d'argent de poche plus important ; octroi d'une allocation d'insertion socioculturelle ; part contributive réduite).

La région wallonne, elle, tout comme la communauté germanophone, continue à appliquer au placement familial quasiment les mêmes modalités financières que celles en vigueur pour les homes d'hébergement, ce qui ne favorise pas le développement des accueils familiaux. Enfin, en région bruxelloise, les modalités financières se situent actuellement à peu près entre celles des autres régions.

Une enquête du Groupe de Recherche Européen en Placement Familial, branche Wallonie-Bruxelles, réalisée en 1996 (basée sur la situation de 1995), faisait état de la répartition suivante du nombre de placements d'enfants handicapés et d'adultes en famille d'accueil :

- Flandres 639 placements dans 10 services
- Wallonie 56 placements dans 4 services
- Bruxelles 30 placements dans 1 service

soit un total de 725 placements dans 15 services

La législation de base prévoyait comme normes de personnels les fonctions suivantes, pour 30 personnes placées en famille d'accueil : un directeur à temps plein, une secrétaire à temps plein, une assistante sociale à temps plein, un psychologue à mi-temps, et un psychiatre à raison de 6 heures par semaine.

Suite à la communautarisation, de légères différences sont apparues là aussi. Ainsi, en région wallonne, on a supprimé le poste du psychiatre et renforcé la fonction d'assistante sociale en diminuant la fonction secrétariat.

Une difficulté de ce secteur est effectivement son peu de poids en terme de nombre de personnes prises en charge, par rapport à l'importance des prises en charge de type collectif (homes et structures d'hébergement pour handicapés). La législation du placement familial a d'ailleurs été greffée sur celle des homes, non seulement en termes de parts contributives, mais également en termes de normes générales de fonctionnement (officiellement, les services de placement familial sont tenus de respecter les mêmes normes d'hygiène et de salubrité de logement que celles des homes ; idem pour les normes de sécurité en termes d'incendie...).

Le placement familial reste quelque chose d'hybride en termes de législation, et donc également en termes de pratiques de travail de la part des services.

Cependant, un avantage de cette législation lacunaire est la grande autonomie de fonctionnement des équipes psycho-sociales qui élaborent elles-mêmes (au prix d'incessants tâtonnements...) leurs normes de fonctionnement : modalités de recrutement des familles d'accueil, normes d'agrément de ces familles d'accueil, modalités de guidance, conditions minimales de maintien, modalités de fin d'accueil, nombre de personnes accueillies par famille...

Cette grande autonomie est aussi un risque de pratiques minimalistes, voire de dérives. Mais il nous semble que ce n'est pas le cas actuellement, grâce au rôle de partage d'informations et de rencontres entre services qu'assurent actuellement deux fédérations, le GREPFA et son homologue flamand.

A côté de l'accueil familial pour handicapés, on peut citer pour mémoire l'accueil familial pour personnes âgées (une expérience a échoué à Anvers en 1993-94 ; un autre projet vivote à Namur) et l'accueil familial pour toxicomanes sevrés (un service pilote a commencé à Bruxelles depuis trois ans environ).

Dans ces deux domaines, il n'existe pas de législation. Dans ce contexte, il y a peu d'espoir de voir prochainement se développer en Belgique ces formes alternatives de prises en charge.

actualité

L'ACCUEIL FAMILIAL DES ADULTES : LA LOI DU 10 JUILLET 1989

Catherine HOREL
psychologue, IFREP

Relative à l'accueil par des particuliers, à leur domicile, à titre onéreux, de personnes âgées ou handicapées adultes, la loi du 10 juillet 1989 avait pour objet de régulariser et de contrôler des pratiques d'accueil dites "sauvages" en proposant un cadre à cette activité et en offrant un statut et un régime fiscal à la rémunération des accueillants.

De plus, l'accueil familial social, comme mode d'hébergement relevant de la compétence des présidents de conseils généraux, pouvait constituer une alternative à l'hébergement collectif dont les ressources semblaient alors insuffisantes par rapport aux besoins.

L'évaluation de la loi

En raison notamment d'une méconnaissance du développement et de l'organisation de ce dispositif, une évaluation nationale est apparue nécessaire.

Menée courant 1997, elle a été définie dans le cadre d'un comité de pilotage composé de personnels de départements représentants de l'assemblée des présidents de conseils généraux, de la direction de l'action sociale et de l'IFREP, organisme de recherche spécialiste de l'accueil familial auquel elle a été confiée.

Un questionnaire détaillé (aspects qualitatifs et quantitatifs) portant sur le dispositif au 31/12/96 a été adressé à tous les départements début 1997. Le dépouillement et le traitement ont été achevés courant 1998.

Les résultats

99 départements ont participé à l'évaluation. Ci-dessous quelques-uns des résultats qui donnent une idée du développement de l'accueil familial et qui dressent un profil des personnes accueillies.

1.1. Nombre de personnes accueillies

Au total, dans 99 départements, 11 717 bénéficiaires de l'accueil familial.

Le nombre de personnes accueillies selon les départements est très variable :

- 4 départements n'ont pas d'accueilli,
- 4 départements ont plus de 400 accueillis.

1.2. Catégories de personnes accueillies

Si la répartition entre le nombre de personnes âgées et le nombre de personnes handicapées est équilibrée, il faut noter que les adultes handicapés de plus de 60 ans sont comptabilisés comme personnes âgées.

Bien que l'accueil familial s'adresse autant aux personnes âgées qu'aux adultes handicapés, les résultats suivants montrent que deux modes d'accueil se distinguent, répondant à des besoins différents selon qu'il s'agit de l'une ou l'autre population.

1.3. Accueil familial et autres modes de prise en charge

L'accueil familial constitue une solution très marginale par rapport aux autres modes d'accueil proposés aux personnes âgées et aux adultes handicapés.

Pour les personnes âgées, l'accueil familial représente seulement 1% des places en établissement (selon les départements, ce taux varie de moins de 0,5% à plus de 3%) alors que pour les adultes handicapés, il représente 7% des places en établissement (avec des variations selon les départements de moins de 4% à plus de 20%).

L'accueil familial apparaît moins comme une ressource développée dans les départements ayant peu de places en établissement que comme un mode d'accueil complémentaire dans les départements qui ont un nombre important de places d'hébergement.

Deux modes d'accueil familial coexistent pour des populations handicapées, mentales le plus souvent.

L'accueil familial "social" concerne deux fois plus de personnes que l'accueil familial "thérapeutique" organisé par les établissements de soins.

1.4. Types d'accueils

L'accueil à temps partiel concerne les adultes handicapés qui ont une activité rémunérée ou une prise en charge complémentaire.

1.5. Sexe des personnes accueillies

Les personnes âgées accueillies sont majoritairement des femmes (74%), ce qui dans ces tranches d'âge élevé correspond à la situation

nationale (sources INSEE : au 01/01/96, 66% des personnes de plus de 75 ans sont des femmes).

Pour les adultes handicapés, les hommes (53%) sont un peu plus représentés que les femmes.

1.6. Age des personnes accueillies

La grande majorité des personnes âgées a au moins 80 ans (61%). La tranche d'âge 70-79 ans est relativement peu représentée (22%), alors même que les textes prévoient des exonérations de charges dès l'âge de 70 ans.

Pour les adultes handicapés, la répartition entre les 4 tranches d'âge retenues, comprises entre 20 et 59 ans, est relativement homogène, chacune représentant environ un quart de la population accueillie.

1.7. Ressources des personnes accueillies

Les pensions vieillesse ou l'allocation adulte handicapé constituent les ressources principales des bénéficiaires de l'accueil familial, complétées pour les personnes âgées par l'allocation compensatrice tierce personne.

Pour les adultes handicapés, le complément vient soit des aides du département (aide sociale ou allocation "placement familial"), soit d'une activité rémunérée, et dans une moindre mesure de l'ACTP.

1.8. Mesures de protection des personnes accueillies

A peine plus de la moitié des personnes accueillies (54%) font l'objet de mesures de protection (tutelle ou curatelle).

Là encore, la distinction entre les deux types de populations accueillies apparaît. En effet, moins d'un tiers des personnes âgées est concerné (30%) alors que 79% des adultes handicapés en accueil familial sont protégés.

Les mesures de protection sont majoritairement exercées par des associations ou des institutions, principalement pour les adultes handicapés (86%).

Pour les personnes âgées, cette mission revient à la famille dans 29% des situations, ceci ne concernant que 9% des personnes handicapées.

4% des mesures sont exercés par les accueillants, situations qui pourraient s'expliquer par l'existence d'accueils par des personnes qui vieillissent avec l'enfant ou le jeune adulte qu'elles ont accueilli.

1.9. Origine des personnes accueillies et origine de la demande d'accueil

Les personnes âgées

En raison de l'âge et des motifs ayant entraîné l'accueil familial des personnes âgées, celui-ci est à temps plein (99%).

En effet, la majorité des personnes âgées (60%) vivaient à leur domicile, le placement ayant eu lieu à la demande de la famille le plus souvent (pour 63%) lorsque celle-ci ne peut pas ou plus s'occuper de son parent âgé devenu dépendant.

Cependant, 18% viennent d'établissements de santé qui, dans ces cas, ont orienté, dans 12% des cas, les personnes âgées vers des familles d'accueil après une hospitalisation.

13% d'entre elles sont issues de services de psychiatrie, essentiellement de l'hospitalisation, ce qui confirme le passage du statut de personne handicapée à celui de personne âgée à 60 ans.

Les adultes handicapés

Trois principaux modes d'entrée des adultes handicapés en accueil familial se distinguent.

- la plus grande partie (32%) est issue de services de psychiatrie, et notamment de l'hospitalisation (27%).

De plus, ce type de réponse est important dans des départements où le nombre de places en établissements est proportionnellement élevé. Il s'agit donc de départements qui disposent de différentes modalités d'accueil des personnes handicapées.

On assiste ici aussi à une sorte de phénomène d'entraînement, les ressources offertes amenant le développement d'autres ressources.

- plus du quart (26%) des personnes handicapées est issu de l'accueil familial des enfants. Dans ces circonstances, l'accueil familial est une continuité de prise en charge qui se poursuit dans la même famille d'accueil et s'accompagne d'un changement de statut de celle-ci. Ces situations existent essentiellement dans des départements "terre d'accueil" du placement familial d'enfants.

- enfin, 23% des personnes handicapées étaient à leur domicile. Ce mode d'accueil est proportionnellement plus utilisé lorsque le nombre de places en établissement est peu élevé. L'accueil familial est ici un mode complémentaire de prise en charge des adultes handicapés.

A noter que 11% viennent d'établissements relevant de la loi de 1975, dans des départements où le nombre de places en établissements n'est pas faible, sauf à quelques exceptions près. Ces orientations pourraient s'expliquer par la mise en œuvre d'un projet de vie, l'accueil familial étant ici considéré dans le cadre d'une prise en charge plus globale.

En raison de l'inscription institutionnelle des personnes handicapées, les demandeurs de l'accueil familial sont les organismes sociaux (33%) ou des institutions de soins (19%), ou les tuteurs (20%) ; la famille n'étant à l'origine de cette demande que dans 17% des situations.

1.10. Motifs des fins d'accueil

Le volume de fins d'accueil représente 21% du nombre total de personnes accueillies.

En 1996, 31% des accueils de personnes âgées se sont achevés en cours d'année. Pour la majorité, ces fins d'accueil font suite au décès de la personne.

Cependant, 17% retournent à leur domicile, pourcentage qui peut être rapproché des 18% de personnes issues de services de soins.

Dans ces circonstances, l'accueil familial serait utilisé comme lieu de postcure après une hospitalisation.

Enfin, 16% de ces personnes sont orientées en institution, et 11% vers l'hospitalisation. On peut penser qu'il s'agit là soit d'un arrêt de l'accueil du fait de la dégradation de la personne, soit d'une mauvaise orientation après un séjour dans un service de psychiatrie par exemple.

En 1996, les fins d'accueil d'adultes handicapés ne représentent que 9% des accueils réalisés. Il s'agit donc de placements plutôt stables qui se terminent par des hospitalisations ou des prises en charge en institution pour 54% des situations, c'est à dire pour très peu vu le petit nombre de fins d'accueil. Dans certains cas, il est possible qu'il s'agisse d'un retour dans l'institution.

17% retournent à leur domicile. Ces situations peuvent être dues à l'organisation d'un accueil à titre transitoire, mais peuvent aussi s'expliquer par un effet bénéfique de l'accueil familial.

1.11. Conclusion

Pour les personnes âgées, l'accueil familial répond à trois types de situations :

- la dépendance : du fait de leur grand âge, ces personnes ne peuvent plus rester à leur domicile malgré les aides disponibles et assumer leur quotidien. La famille d'accueil apparaît comme une alternative à une prise en charge dans un établissement.
- des accueils de postcure de personnes âgées qui, après un séjour en établissement de soins, ne sont pas ou plus suffisamment autonomes pour assurer leur quotidien, pour certaines momentanément.
- la déchronicisation psychiatrique, pour des personnes âgées plus jeunes (entre 60 et 69 ans) issues de services de psychiatrie.

Pour les personnes handicapées, l'accueil familial constitue une suite à une prise en charge devenue inadaptée ou un complément à une prise en charge institutionnelle :

- le plus grand nombre est issu des services de psychiatrie
- un pourcentage important est issu du placement familial d'enfants. On peut penser que ce sont là des situations héritées de l'ancien mode d'organisation du placement familial des enfants

Ces populations pour lesquelles les parents n'ont pu être un recours ou ne le sont plus depuis longtemps trouvent en famille d'accueil des repères sociaux et/ou affectifs stables, favorisant le développement d'un sentiment d'appartenance partagé.

Nous publierons dans le prochain numéro quelques résultats de l'évaluation portant sur les personnes agrées.

"l'accueil familial en revue" publie 2 numéros par an.

Destiné à tous les partenaires concernés par la pratique de l'accueil familial, chaque numéro, centré sur un thème, est accompagné de rubriques (actualité - réglementations - notes de lecture - glossaire...) que chacun peut alimenter.

Les informations et les manuscrits sont à envoyer à :
IPI "l'accueil familial en revue" - 50 rue Samson - 75013 PARIS.

Avant publication, les articles sont examinés par le comité de rédaction.

Thèmes des prochains numéros

- la formation en accueil familial
- l'accompagnement
- la fonction des équipes

bulletin de commande ou d'abonnement

Achat au numéro

70 F

n° 2 septembre 1996 le soin en accueil familial

n° 3 juin 1997 la fonction famille d'accueil

n° 4 décembre 1997 les risques et les écueils de l'accueil

Abonnement : 2 numéros par an

140 F

abonnement 1998 (n° 5 et 6)

Abonnement : 2 années, soit 4 numéros

260 F

abonnement 1998-99 (n° 5, 6, 7 et 8)

*les renouvellements d'abonnements ne sont pas automatiques
 Merci d'en faire la demande*

nom et prénom (ou service)

adresse

code postal

ville

bulletin à renvoyer accompagné de votre règlement à l'ordre de IPI à :
 IPI - 50 rue samson - 75013 PARIS

